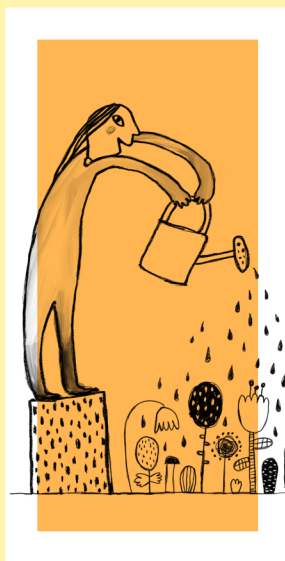


# HUMAK<sup>®</sup>

# Opinnäytetöiden vuosikirja 2023

Yhteisöpedagogi YAMK



Hanna Kiuru (toim.)

**Hanna Kiuru (toim.)**

**Opinnäytetöiden  
vuosikirja 2023  
– Yhteisöpedagogi  
YAMK**

Hanna Kiuru (toim.)  
Opinnäytetöiden vuosikirja 2023 – Yhteisöpedagogi YAMK

ISBN 978-952-456-459-5  
ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkkajulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 175

© Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2024, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen

# Sisällys

Hanna Kiuru & Pia Lundbom

**Tutkintona yhteisöpedagogi YAMK ja tulevaisuuden näkymät**..... 6

Arto Lindholm

**YAMK-opinnäytetyö on osoitus työelämän kehittämistaidoista** ..... 9

**Opinnäytetyöt 2023** ..... 11

**NUORISOTYÖ** ..... 11

Katri Haapakorva

**Sateenkaaritietoinen nuorisotyö**

– Miten edistän sateenkaarinuoren elinoloja nuorisotyön menetelmin?..... 12

Sari Loisa

**Nuoret työmarkkinoilla – Digitaalisen informaation käyttö,**

**ymmärrys ja merkitys valinnoissa urapolulle** ..... 14

Anu Puolanne

**Miten Tullaan tutuksi -mallilla** ..... 16

Katalin Viitala-Kiss

**Voimaantumisen polulla – THRIVE-opetussarja vahvisti nuorten itsetuntoa**

**ja tulevaisuuden uskoa Circle A Campin pilottileirillä Suomessa** ..... 18

Heikki Väkeväinen

**Yhteistyötä sydämen maisemassa**

– Muhoksen kunnan nuorisopalveluiden verkostoeselvitys ..... 21

**JÄRJESTÖTYÖ** ..... 23

Maria Viljanen

**Vapaaehtoistoiminta vahvistaa paikallisesti**

**yhteisöjen hyvinvointia ja samalla kriisinkestävyttä**..... 24

Wilhelmiina Seppä-Ojanperä

**Nyt on lupa toimia! – Nuorten aktivismin tukeminen nuorisotyössä** ..... 27

**SEIKKAILUKASVATUS** ..... 29

Anniina Laitala

**Tuodaan seikkailukasvatus lähelle – Peruskoulun opettajien**

**näkemyksiä seikkailukasvatuksen toteuttamisesta kaupunkiluonnossa** ..... 30

Terhi Ljungkvist & Majju Tuomainen

**Arvot ja tunteet ovat nuorten osallistamisen keskiössä** ..... 32

**TYÖYHTEISÖJEN KEHITTÄMINEN** ..... 34

Janniina Haapamäki

**Työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus haastaa**

**työhyvinvointia ja työssä jaksamista**..... 35

Sarina Hannonen

**Tietoisuuden lisääminen avainasemassa kehitysvammaisten**

**henkilöiden työllistymisen edistämiseksi** ..... 37

Taina Karjalainen	
<b>Esihenkilötyö monikulttuurisessa työyhteisössä – Tietoperustasta käytäntöön</b>	40
Elina Jolma	
<b>Yhteisöohjautuvan toimintamallin rakentaminen parantaa työtyytyväisyyttä ja tukee yrityksen kasvua</b>	42
Laura Kalervo	
<b>Uuden työntekijän perehdyttäminen monipaikkaisessa työyhteisössä</b>	45
Tiina Kalliola	
<b>”En yhtään tiedä, mikä mua kiinnostaa”</b>	
– TUVA-koulutus antaa aikaa miettiä ja kokeilla eri vaihtoehtoja	47
Heidi Leivo-Kankkunen	
<b>Tapaus opettajan työhyvinvointi</b>	
– Työhyvinvoinnista yhteinen asia työhyvinvointitietoutta kehittämällä	49
Reetta Lepola	
<b>Polkuja perheen parhaaksi</b>	
– Perhetyömallin kehittäminen pienryhmäkodin työkaluksi	51
Ramona Lindström & Mirka Suppanen	
<b>TE-toimiston työhyvinvoinnin tukemiseen tehokkaat työkalut!</b>	53
Anna Mutanen	
<b>”Humakin opiskelijat ei oo automaatteja”</b>	
– Valmennuspedagogiikan kehittäminen osaamisvaatimusten muutoksessa	55
Suvi Näsänen	
<b>Assistenttityön tulevaisuuden tärkeimpiä taitoja ovat teknologinen sivistys, jatkuva oppiminen, itsensä johtaminen ja resilienssi</b>	57
Janne Pelkonen	
<b>Sosiaaliset innovaatiot ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä</b>	
– Systemaattinen kirjallisuuskatsaus Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöihin	59
Abdiwali Qasin Gabow	
<b>Ulkomaalaistaustaisten oppilaiden menestyksen esteitä ja mahdollisuuksia Suomen perusopetuksessa</b>	61
Minna Sihvonen	
<b>Työhyvinvointi keskiössä vaatealan yrityksen toiminnan kokonaisvaltaisessa kehittämisessä – Laaja opinnäytetyö toi uutta tutkimustietoa ja monipuolisia työkaluja</b>	63
Tomi Sirkiä	
<b>Suuntaviivoja alumnitoimintaan – Millainen alumnitoiminta tukisi liikenneopettajien ammatillista kasvua ja hyödyttäisi alan opiskelijoita</b>	65
Pauliina Sneck	
<b>Työyksiäisyys on henkilökohtainen kokemus, josta vaietaan työyhteisöissä</b>	67
Tea Veijalainen	
<b>Vahva osaamisidentiteetti kantaa tulevaisuuden työelämässä</b>	69

# Tutkintona yhteisöpedagogi YAMK ja tulevaisuuden näkymät

**Hanna Kiuru**

VTT, lehtori (YAMK-kehittämisryhmä, Humak)

**Pia Lundbom**

YTT, yliopettaja (YAMK-kehittämisryhmä, Humak)

Humakissa yhteisöpedagogi YAMK -tutkinnon painopisteenä on yhteisöjen kehittäminen. Yhteisöjen kehittäminen täsmen-tyy neljään erityisosaamisen kokonaisuuteen, osaamiskärkiin, jotka ovat nuorisotyö, järjestötyö, seikkailukasvatus ja työ-yhteisöjen kehittäminen. Vapaasti valittavissa opinnoissaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija keskittyy vähintään yhteen osaamiskärkeen. Nykyinen YAMK-opetus-suunnitelma (HuMaster) on ollut voimassa vuodesta 2021. Opetussuunnitelmassa kulttuurituotannon ja yhteisöpedago-gin ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tekevillä on osin samoja opintoja.

Opintojaksoja on kehitetty kaiken aikaa, ja tässä työssä myös opiskelijapalautteilla on ollut keskeinen vaikutus. Päivitystarpeita on tunnistettu, ja ylemmän tutkinnon opetussuunnitelmaa muo-kataan Humakissa vuoden 2024 aikana. Kauttaaltaan ammatti-korkeakoulukentällä pohditaan tulevaisuuden osaamistarpeita, myös yhteisissä keskusteluissa. Keväällä 2022 ammattikorkea-koulujen vararehtorit ja Arene käynnistivät Master-koulutusten kehittämisfoorumin, johon nimettiin alkuun yksi yhteyshenkilö jokaisesta ammattikorkeakoulusta. Sittemmin Arenen koulutuk-sesta vastaavat vararehtorit ovat toimineet kehittämisfoorumin ohjausryhmänä. Vuoden 2022 aikana kehittämisfoorumin tii-moilta pidettiin muutamia verkkokohtaamisia, ja vuonna 2023 kehittämisfoorumilla oli kaksi fyysistä tapaamista ja pari verk-kokohtaamista. Osana työskentelyä on tehty nykytilakartoitusta ja jaettu tietoa nykykäytännöistä eri ammattikorkeakoulujen toi-mijoiden kesken. Yksi iso, paljon keskustelua herättänyt aihe on se, puhutaanko ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta vai Master-koulutuksesta. Tutkinnosta valmistuvien kannalta olen-nainen kysymys on, tunnistetaanko heidän tutkintonimikkeensä ja osaamisensa.

Tämä on toinen vuosikirja ([ks. Kiuru 2023](#)), joka perustuu HuMasterin yhteisöpedagogien opinnäytetöihin. Vuosikirjassa on kypsyysnäytteet kaikilta vuonna 2023 valmistuneilta opiskelijoilta, jotka ovat antaneet luvan kypsyysnäytteensä julkaisemiseen.

## **Opinnäytetyöprosessi ja vuosikirjan syntyminen**

YAMK-tutkinnossa opinnäytetyön tarkoituksena on mahdollistaa tutkimuksellisen kehittämistyön tekeminen aitojen työelämähaasteiden parissa. Humakin yliopettaja Arto Lindholm vastaa yhteisöpedagogien YAMK-opinnäytetöiden koordinoinnista, ja luvussa ”YAMK-opinnäytetyö on osoitus työelämän kehittämistaidoista” hän jäsentää opinnäytetöinä tehtyjen kehittämistehtävien moninaisuutta.

Kukin opiskelija on kirjoittanut mediatiedotteen omasta opinnäytetyöstään työn valmistuttua. Näistä tiedotteista tämän luvun kirjoittajista Kiuru on koonnut vuosikirjajulkaisun, joka julkaistaan Humakin nettisivuilla alkuvuodesta 2024. Opinnäytetöiden vuosikirjan tavoitteena on tehdä laajalti näkyviksi opiskelijoiden osaamista ja asiantuntemusta, jotka ovat syventyneet opinnäytetyöprosessin myötä.

Ylemmästä tutkinnosta valmistuneet opinnäytetyöt lähestyvät yhteisöjä ja yhteisöjen kehittämistä eri kulmista. Opinnäytetöissä on kehitettävänä ja tutkittavana aitoja, tilaajan, työelämän ja ammattialan kannalta ajankohtaisia ja relevantteja kysymyksiä. Osa opinnäytetöistä kiinnittyi Humakin hankkeisiin ja niiden moninaisesti kehittämistarpeisiin.

## **Vuosikirjan rakenne**

Opiskelijoiden kirjoittamat mediatiedotteet on sijoitettu julkaisun lukurakenteen mukaisesti nuorisotyön, järjestötyön, seikkailukasvatuksen tai työyhteisöjen kehittämisen alle sen mukaan, mihin yhteisöjen kehittämisen osaamiskärkeen kukin opiskelija on opinnäytetyönsä paikantanut.

Kirjoittajat eivät ole mediatiedotteissaan viitanneet omaan opinnäytetyöhönsä, mutta mikäli tiedotteissa on käytetty muita lähteitä, niihin on viitattu tieteellisen kirjoittamisen lähdeviittauskäytäntöjen mukaisesti. Kunkin mediatiedotteen yhteyteen on laitettu pysyvä julkaisulinkki, jonka kautta lukija voi perehtyä tekijän opinnäytetyöhön.

Mukavia lukuhetkiä vuoden 2023 kehittämistyön helmien parissa!

## **Lähteet**

Kiuru, Hanna 2023. Opinnäytetöiden vuosikirja 2022.  
Yhteisöpedagogi YAMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023020325712>



# YAMK-opinnäytetyö on osoitus työelämän kehittämistaidoista

**Arto Lindholm**

VTT, yliopettaja (YAMK-kehittämisryhmä, Humak)

Humakin ylemmän tutkinnon opinnäytetyön merkitys opiskelijan kehittämistaitojen edistämisessä on suuri. Humakin opinnäytetyö ei ole tutkielma eikä varsinkaan ”pienoisgradu” vaan kunnianhimoinen, tutkimuksellinen kehittämistehtävä. Kehittämisaaminen on tärkeä työelämätaito, joka edistää innovaatiotoimintaa, huippuosaamista, jatkuvaa oppimista ja yhteistoimintaa. Nykyään kehittämisessä korostetaan asiakaslähtöisyyttä, verkostomaisuutta, ennakointia ja luovuutta, mikä edistää organisaatioiden ja yhteiskunnan kehitystä. Humakin opinnäytetyötä ei juuri koskaan voi tehdä täysin yksin, sillä tutkimuksellisen kehittämistyön tekijä uudistaa toimintaa yhdessä asianosaisten kanssa dialogiin pyrkien. Tutkimuksellisessa kehittämisessä aineisto ei ole jossakin, mistä se käydään ”keräämässä”, vaan aineisto tuotetaan kehittäjän ja osallistujan aktiivisessa toiminnassa.

YAMK-opinnäytetyön vaatimukset ovat korkeat, sillä sen tulee sekä kehittää työn tilaajan toimintaa että tuottaa merkityksellistä tietoa koko ammattialalle. Tämä tarjoaa opiskelijoille ainutlaatuisen mahdollisuuden syventää osaamista, kehittää itsenäistä työskentelyä ja saada arvokasta käytännön kokemusta. Opinnäytetyö toimii merkittävänä käyntikorttina työelämässä ja osoittaa kyvyn suoriutua vaativasta kehittämistehtävästä.

Opinnäytetyön tekeminen edellyttää opiskelijalta kykyä suunnitella, toteuttaa ja arvioida tutkimuksellista kehittämistehtävää. Tämä prosessi auttaa soveltamaan teoriaa käytäntöön ja kehittää itsenäistä ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. Nämä taidot ovat erittäin arvokkaita työelämässä, jossa projektityöskentely on yleistä. Opinnäytetyön tekeminen yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa tarjoaa mahdollisuuden verkostoitua ja luoda kontakteja alalla. Se antaa opiskelijalle mahdollisuuden myös syventyä omaan alaansa, kehittää

tutkimus- ja kehittämistaitojaan sekä erottua työmarkkinoilla alansa asiantuntijana. Lisäksi opinnäytetyö on osoitus kehittämistyön menetelmien hallinnasta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että opinnäytetyö on merkittävä osa opiskelijan kehittymistä ja työelämävalmiuksia. Se tarjoaa mahdollisuuden kehittää monipuolisia taitoja, hankkia käytännön kokemusta ja osoittaa osaamista työelämässä. Tämä teos on hyvä otos Humakin yhteisöpedagogien opinnäytetöinä tekemien kehittämistehtävien moninaisuudesta: työt ovat tuottaneet uusia toimintamalleja, uudenlaisia palveluita, strategioita, toimintaohjelmia ja vakuuttavasti perusteltuja kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyöt ovat usein olleet lähtölaukauksia jatkuvalle kehittämiselle organisaation tai kokonaisen toimialan sisällä. Näin Humakin opiskelijat kiinnittyvät osaksi suomalaista innovaatioekosysteemiä.

# Opinnäytetyöt 2023

## Nuorisotyö



# Sateenkaaritietoinen nuorisotyö

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tukeminen seurakuntien nuorisotyössä

**Katri Haapakorva**

## Sateenkaaritietoinen nuorisotyö

### – Miten edistän sateenkaarinuoren

### elinoloja nuorisotyön menetelmin?

Sateenkaarinuoret kokevat edelleen syrjintää yhteiskunnassamme. Tässä kehittämistyössä kehitettiin sateenkaaritietoista nuorisotyötä yhteistoiminnallisten menetelmien avulla. Kehittämistyö tapahtui Oulun seurakuntayhtymän seitsemässä seurakunnassa vuoden 2023 aikana. Kehittämistyöhön osallistui seurakuntien työntekijöitä ja seurakuntien toiminnassa mukana olevia sateenkaarinuoria.

2010-luvulta lähtien sateenkaariväestön oikeudet ja heihin kohdistunut yleinen suhtautumistapa ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan. Lakimuutosten ja julkisen keskustelun myötä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret ovat alkaneet tuoda identiteettiään rohkeammin esille. Tämä on haastanut kasvatustalon ammattilaiset tekemään sateenkaaritietoista nuorisotyötä. Sateenkaaritietoisella nuorisotyöllä tarkoitetaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tukemista ja elinolojen parantamista sekä syrjinnän ehkäisemistä kasvatuksellisin menetelmin. Kasvatustalon ammattilaiset ovat kuitenkin kokeneet ammattitaitonsa olevan puutteellista tältä osin. Koulutuksen, kokemuksen ja tiedon puutteen sekä vastakkain asettelevan asenneilmapiirin vuoksi sateenkaaritietoisen nuorisotyön tekeminen on jäänyt vaillinaiseksi.

Jotta sateenkaarivähemmistön elinoloja voidaan kehittää ja tukemista vahvistaa, on kuultava väestöön kuuluvia yksilöitä. Vain he todella tietävät, missä todellisuudessa he elävät.

Kehittämistyön keskiössä olivat myös ammattilaisten kokemukset sekä heidän omasta että heidän organisaatioidensa moninaisuusosaamisesta. Näiden kokemusten perusteella määriteltiin keskeiset kehittämisaalueet, joihin tämä kehittämistyö keskittyi. Kehittämisaalueet olivat sensitiivinen kieli, käytännön toimet organisaatiossa, syrjinnän tunnistaminen ja estäminen, yhdenvertaisuuskoulutus nuorille ja aikuisille sekä paremman ja yhdenvertaisen tulevaisuuden rakentaminen.

Tämä kehittämistyö antoi kasvatusalan ammattilaisille esimerkkejä käytännön toimenpiteistä, joiden avulla sateenkaarinuoria voidaan huomioida ja tukea niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. Kehittämistyö piti sisällään myös laajan sateenkaaritietoisen koulutuspaketin. Sen avulla voidaan lisätä empatian tunteita sateenkaariväestöä kohtaan, havainnoida ja kehittää omaa asennoitumista sateenkaarinuoria kohtaan, lisätä tietoa yhdenvertaisuudesta sekä jakaa ja kehittää toimivia käytänteitä osallistujien kesken. Koulutuspaketti pitää sisällään erilaisia sovellettavia harjoituksia, jotka sopivat niin nuorten kuin aikuistenkin kanssa toteutettaviksi. Harjoitusten avulla voidaan käsitellä ja estää myös kaikenlaista muuta syrjivää käytöstä, kuten kiusaamista tai ulkoisten olemusten perusteella tehtyjä olettamuksia.

Tämä kehittämistyö haastoi yhteiskunnan normeja, yhteisöjen toimintatapoja sekä yksilöiden tapoja ajatella, toimia ja kommunikoida. Se antoi vaihtoehtoisia tapoja elää tasa-arvoa todeksi yhteiskunnassamme ja yhteisöissämme. Kehittämistyö toi uutta käytännön tietoa nuorisokasvatuksen käytäntöihin ja todellisten ongelmien ratkaisemiseen nuorisotyön arjessa.

Sateenkaaritietoinen nuorisotyö on moninainen ja laaja aihepiiri. Se sisältää sekä sateenkaarinuoruuteen liittyvien erityishaasteiden tunnistamista että nuoren tukemista. Lisäksi se on nuorisokasvatuksellista asennekasvatusta ja toimintaa syrjinnän vähentämiseksi. Nuoren tukemiseen liittyvät taidot ovat erilaiset kuin asennetyöskentelyssä vaadittavat pedagogiset taidot. Sateenkaaritietoista nuorisotyötä tekevältä vaaditaan näitä molempia.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112731980>

# Nuoret työmarkkinoilla

– Digitaalisen informaation käyttö, ymmärrys ja merkitys valinnoissa urapolulle

**Sari Loisa**

Suomalaista yhteiskuntaa kuvaa 2020-luvun puoliväliin tultaessa muun muassa huoli työmarkkinoiden toimivuudesta, osajien riittävydestä, kohtaanto-ongelmista ja työelämän segregaatiosta, jota nähdään erityisesti sukupuolittuneissa ammateissa. Myös alueellinen näkökulma elinvoimaisuuden lisäämiseksi nojaa työllisyyden myönteiseen kehitykseen ja sitä kautta alueen ihmisten hyvinvointiin. Humanistiseen ammattikorkeakouluun tekemässään opinnäytetyössä Sari Loisa tutki nuorten suhdetta työelämään erityisesti digitaalisen informaation käyttötapojen ja merkityksen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksellä ”Millainen merkitys digitaalisen informaation sanoittamisella ja ilmaisulla on nuorille?” voitiin nähdä yhteyttä työmarkkinoihin ja niiden toimivuuteen sekä työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaantoon. Lisäksi tutkimuskysymys ohjasi katsomaan aihetta yksilön toimijuuden ja minäpystyvyyden näkökulmista, joilla on merkitystä nuorena tehdyissä oman mielenkiinnon suuntaamiseen, työuran suunnitteluun ja työmarkkinoille siirtymiseen liittyvissä valinnoissa.

## **Digitaalisesta informaatiosta on tullut**

### **palvelujen saavutettavuuden ehto**

Opinnäytetyössä kehittämistyön keskiössä oli digitaalisen informaation merkityksen havainnointi yksilön omien tavoitteiden ja tulevaisuuden suunnitelmien sekä niihin kytkeytyvien urapolkujen mahdollisuuksien ymmärtämisessä. Digitaalisuuden lisääntyminen on muovannut informaation läsnäoloa ja merkitystä kaikenikäisille lähes kaikessa toiminnassa, joka liittyy yksilön oman elämän hallintaan. Siitä on tullut myös keskeinen tekijä saavutettavan yhteiskunnan rakentamisessa. Kun tämä tiedostetaan, syntyy myös tarve ymmärtää informaation vas-

taanottajaa ja käyttäjää, jotta tietojen julkaisulla olisi toivottua vaikuttavuutta. Myös työelämätietouden jakaminen digitaalisilla alustoilla on perusteltua saavutettavuuden takaamiseksi, ja selkein yksittäinen hyöty käyttäjälle on aika- ja paikkariippumattomuus informaation saamisessa. Digitaalisuus ei kuitenkaan yksistään ole riittävä ratkaisu palvelujen saatavuudelle, ja erityisesti nuorten kohdalla tarvitaan henkilökohtaista tukea ja neuvontaa.

## **Asiasisältöä kiitos, mutta kiinnostavasti ja selkeästi ilmaistuna**

Opinnäytetyössä kerättiin kyselytutkimuksella nuorten kokemuksia olemassa olevan digitaalisen informaation ymmärrettävyydestä työkokeiluun, opiskeluun ja työelämään liittyen sekä heidän ajatuksiaan siitä, miten informaation ymmärrettävyys paranisi. Tuloksia asetettiin nuorten elämäntilanteen kontekstiin. Opinnäytetyön johtopäätöksissä Loisa totesi, että nuoret toivovat asiasisältöä näistä tärkeistä aiheista mutta ilmaistuna siten, että se korostaa merkityksellisiä tietoja yksilön elämänhallinnan ja nuoruuden elämänvaiheen näkökulmasta, sekä myös sitä, että velvoittavat tehtävät tulisi esittää selkeästi. Työelämän kehittämisessä on syytä katsoa nykyhetken lisäksi vahvasti tulevaisuuteen ja nähdä nyt opintojaan ja työuraansa aloittava sukupolvi ratkaisun tekijänä olemassa oleviin haasteisiin. Palvelujen saatavuudella ja kattavuudella on keskeinen rooli siinä, että kaikki nuoret pysyvät omalla panoksellaan mukana yhteiskunnan tulevaisuuden rakennustalkoissa.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023111729876>

# Miten Tullaan tutuksi -mallilla

**Anu Puolanne**

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää keinoja siihen, miten nuorisovaaliehdokkaiden määrää saadaan kasvatettua ja moninaistettua Oulun nuorisovaltuustossa. Työssä tutkittiin, miten erilaiset ja eri taustoista tulevat nuoret voivat tulla kuulluiksi. Idea työhön saatiin, kun idealaatikossa oli viesti, jossa toivottiin nuorisovaltuuston olevan vähemmän elitistinen. Sen pohjalta alettiin pohtia, miksi joku ajatteli niin ja mistä se johtui.

Opinnäytetyön tekijä on itse ollut mukana nuorisovaltuustotoiminnassa 15 vuotta, joten hänellä on myös omaa kokemusta ja tietoa aiheesta. Opinnäytetyöhön liittyen järjestettiin sähköinen kysely keväällä niille nuorille ja aikuisille, joilla on edustuksellisen osallisuuden taustaa, ja niille, joilla ei ole. Kyselyn avulla kartoitettiin, miten he näkevät yhdenvertaisen nuorisovaltuustotoiminnan Oulussa, mitä esteitä ja mahdollisuuksia toiminnassa on sekä mikä motivoi nuorisovaltuustossa olemiseen. Vastauksia hyödynnettiin myös kehittämistyöpajassa, joka pidettiin kuudelle nuorelle. Työpajan teemat nousivat kyselyistä ja tekijän omista havainnoista: hän halusi tutkia osallisuutta hieman toisesta näkökulmasta.

Osallisuudessa on monia tasoja, ja jokaisen nuoren tulisi löytää oma polkunsä kulkea. Nuorisopalveluiden työtä ohjaavat asiakirjat, joista monessa korostetaan yhteisöllisyyttä, yhdenvertaista osallisuutta ja kohtaamista. Aiemmissä tutkimuksissa on noussut esiin muun muassa oululaisten tyttöjen heikko osallisuuden kokemus. Nuorten vapaa-aika on tärkeää, ja aikuisten tulisi mahdollistaa nuorille monipuolisia kokemuksia erilaisista harrastusmahdollisuuksista. Aiemmista tutkimuksista on ilmennyt myös, että sosiaalisuus ja yhteisöllisyys ovat olennaisia harrastustoiminnassa. Yhteiskunnallisen osallisuuden tulisi näkyä myös näissä tutkimuksissa. On harmillista, jos nuoret eivät koe nuorisovaltuustotoimintaa harrastustoimintana.

Työn tuloksena syntyi Tullaan tutuksi -malli, joka koostuu erilaisista toiminnoista, nuorisovaltuuston viiden askeleen toimenpideohjelmasta ja kehittäjäverkoston luomisesta nuoriso-



valtuustolle. Tullaan tutuksi -mallissa nuori pääsee tutkimaan omaa yhteisöllistä osallisuuttaan ja sen merkityksellisyyttä niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Tullaan tutuksi -mallin eri toiminnot perustuvat siihen, että nuoret ovat itse aktiivisia toimijoita ja yhdenvertaisuuden edistäjiä yhteisöissään. Tullaan tutuksi -toiminnoissa on tärkeää, että nuorille annetaan mahdollisuuksia ja tietoa, joiden avulla he voivat vaikuttaa ja edistää asioita.

Tullaan tutuksi -mallin toiminnoissa nuoret oppivat tuntemaan muun muassa toisen maan kulttuuria ja pääsivät tutustumaan toisiin nuoriin turvallisesti. Viiden askeleen toimenpideohjelman viiden teeman (aito dialogi, viestintä ja markkinointi, yhdenvertainen nuorisovaltuusto, yhteisöllisyys ja arviointi) avulla nuoret kehittivät nuorisovaltuustotoimintaa luomalla tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset teemoille. Niiden avulla nuorisovaltuustotoimintaa parannetaan niin, että yhdenvertainen osallisuus toteutuu jokaisen nuorisovaltuustokauden aikana. Lisäksi Tullaan tutuksi -mallissa luotiin nuorisovaltuustolle kehittäjäverkosto, joka laajentaa nuorten kuulemista erilaisiin nuorten ryhmiin ja yhteisöihin. Kaikki nuoret eivät ole kiinnostuneita edustuksellisesta osallisuudesta, mutta kaikkia nuoria tulee kuitenkin kuulla. Nuorisovaltuusto teki myös oman yhdenvertaisuussuunnitelmansa, jonka avulla se edistää yhdenvertaista osallisuutta nuorten näkökulmasta käsin. Nuorten on otettava vastuu asian edistämisestä – onhan nuorisovaltuusto yksi kunnan vaikuttajaelin siinä missä esimerkiksi vanhus- tai vammaisneuvostokin. Toivottavasti tämän opinnäytetyön pohjalta syntynyt Tullaan tutuksi -malli otetaan Oulun nuorisovaltuustossa vastaan avoimin mielin ja nuoret ottavat aidosti vastuun siitä, että myös hiljaisempien nuorten ääni kuuluu Oulussa.

Olisi toivottavaa, että yhteiskunnallisestikin herättäisiin siihen, että nuoret ovat tämän päivän vaikuttajia – eivät pelkästään tulevaisuuden. Mahdollistetaan heille se vastuu, joka heille kuuluu! Mennään kohti aitoa kohtaamista yhdessä eikä erikseen! Tullaan tutuksi -mallilla pyritään edistämään kaikenlaisten nuorten osallistumista ja hyvinvointia. Toiminnassa opetellaan kohtaamaan ja ymmärtämään toista ihmistä turvallisella maaperällä ja aidosti. Toiminnan tavoitteina ovat muun muassa merkityksellisten kohtaamisten mahdollistaminen ja osallisuuden edistäminen. Tavoitteena on myös kehittää sellaista osallisuutta edistävää toimintaa, jossa huomioidaan kaikenlaiset nuoret entistä paremmin. Tullaan tutuksi -mallia voidaan jatkossa soveltaa kaikenlaisten nuorten kanssa tehtävään työhön, jossa halutaan vahvistaa aitoa kohtaamista, yhteisöllisyyttä ja vertaisoppimista. Näin Tullaan tutuksi.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023102628004>

# Voimaantumisen polulla

– THRIVE-opetussarja vahvisti nuorten itsetuntoa ja tulevaisuuden uskoa Circle A Campin pilottileirillä Suomessa

## Katalin Viitala-Kiss

Suomalaisen nuorisotyön tavoitteena on tukea nuoria merkityksellisen elämän saavuttamisessa, erityisesti maailman ollessa jälleen murroksessa ja nuorten kaivatessa ohjausta.

Syyslomalla 2023 pieni joukko 12–16-vuotiaita nuoria osallistui kolmipäiväiselle päiväleirille, joka oli Circle A Camp -leirin THRIVE-opetussarjan pilotti Suomessa. Pilottileirin takana on yhdysvaltalainen nuorisojärjestö Circle A Camp, joka on jo yli 40 vuotta sitoutunut ohjaamaan nuoria kohti merkityksellistä elämää. Pilottileiri oli heidän tilaamansa opinnäytetyön tuotos.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, miten Circle A Camp -leirillä käytetty THRIVE-opetussarja soveltuu suomalaisen nuorisotyön tavoitteisiin. Opetussarjaa tarkasteltiin aiempien tutkimusten valossa ja Circle A Camp -ympäristöä psykologisten perustarpeiden täyttymisen näkökulmasta. THRIVE-opetussarja käsittelee seuraavia aiheita: vastuun ottaminen, ilo, pelko, tasapaino, visio, sinnikkyys, omakuva ja omanarvon tunto. Tavoitteena oli myös rakentaa pilottileiri, jotta saataisiin tietoa kohderyhmän vastaanottavuudesta, leirin aikataulutuksesta ja käytännön järjestelyistä.

## Haastattelu, havainnointi ja palvelumuotoilu

### pilottileirin lähtökohtina

Tutkimuksessa haastateltiin Circle A Camp -leirin johtajaa ja kahta suomalaista Tampereen seurakuntayhtymän nuorisoohjaajaa. Osallistuvan havainnoinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen käytettiin palvelumuotoilun menetelmiä, kuten palvelumallin kuvausta, palvelusafaria ja varjostamista.

Havainnointi tapahtui Yhdysvalloissa Circle A Summit -tapahtumassa kesäkuussa 2023. Pilottileirin aikana nuorissa tapahtunutta muutosta kartoitettiin alku- ja loppukyselyjen avulla.

## **Nuorten voimaantuminen THRIVE-leirillä:**

### **tutkimuksen tulokset**

THRIVE-opetussarjan tarkastelu suomalaisen nuorisotyön näkökulmasta sekä Tampereen seurakuntayhtymän nuoriso-ohjaajien haastattelujen analyysi osoittivat, että opetussarja tukee erinomaisesti nuorisotyön tavoitteita. Leirin johtajan haastattelun ja leirin ympäristön osallistuvan havainnoinnin perusteella leiriyhteisö luo hedelmälliset olosuhteet nuorten psykologisten perustarpeiden täyttymiselle. Haastattelujen ja osallistuvan havainnoinnin tuloksena rakentuivat pilottileirin runko ja aikataulutukset sekä muistilista käytännön järjestelyistä.

Pilottileirin kyselytuloksien analyysi viittasi positiiviseen kehitykseen nuorten näkemyksissä ja asenteissa, koska vastaajien arvioinnit vaikutusmahdollisuudestaan tulevaisuuteen, vastuusta omasta tulevaisuudestaan, elämänsä tasapainosta, tavoitteidensa selkeydestä ja arvokkuudestaan parantuivat pilottileirin aikana. Tulokset antoivat viitteitä leirin tarjoaman THRIVE-opetussarjan, käytännön harjoitusten ja positiivisen ryhmäpaineen myönteisistä vaikutuksista nuorten itseluottamukseen ja vastuun tunteeseen omasta elämästään. Tämä on merkittävä tulos, sillä tutkimukset osoittavat, että nuorten tyytyväisyys itseensä ja suhtautuminen tulevaisuuteen korreloivat positiivisesti myöhemmän iän mielenterveyteen (Kinnunen 2011, 6).

## **Circle A Camp -konseptin merkitys**

### **yhteisöjen kehittämisessä**

Nuorisotyöntekijöiden työ on yhä haastavampaa muuttuvien yhteiskunnallisten tarpeiden ja nuorten kasvavien haasteiden vuoksi. Lisäksi resurssien niukkuus ja jatkuva muutos nuorisotyön kentällä vaativat työntekijöiltä joustavuutta ja innovatiivisuutta, jotta nuorten tarpeisiin voidaan vastata. (Malm 2021, 44–49.) Nuoret tarvitsevat suuntaa ja ohjausta hajanaisessa maailmassa, jotta he voivat löytää paikkansa ja jakaa samat arvot ryhmätoiminnassa (Côté 2005, 222–226; Helsinki Missio 2022).

Circle A Camp tarjoaa uuden yhteisön, jossa harjoitellaan ratkaisukeskeisyyttä, toivoa ja positiivista asennetta rohkaisevassa ympäristössä. Se muodostaa arvokkaan lisän olemassa oleviin nuorisotyön toimintoihin, ja sen vaikutusalue laajenee sekä Suomessa että Euroopassa.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://www.theseus.fi/handle/10024/814082>

## **Lähteet**

Côté, James E. 2005. Identity capital, social capital and the wider benefits of learning. Generating resources facilitative of social cohesion. *London Review of Education*, 3(3), 221–237. Viitattu 5.10.2023. <https://doi.org/10.1080/14748460500372382>

Helsinki Missio 2022. School to belong -yksinäisyyskysely 2022. Viitattu 26.10.2023. [https://www.helsinkimissio.fi/wp-content/uploads/2022/11/School-to-Belong\\_Yksinaisyyskyselyn-tulokset\\_2022-1.pdf](https://www.helsinkimissio.fi/wp-content/uploads/2022/11/School-to-Belong_Yksinaisyyskyselyn-tulokset_2022-1.pdf)

Kinnunen, Pirjo 2011. Nuoruudesta kohti aikuisuutta. Varhaisaikuisen mielen-terveys ja siihen yhteydessä olevat ennakoivat tekijät. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Väitöskirja. Viitattu 18.11.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66830/978-951-44-8624-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Malm, Karla 2021. "Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi"? Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 119. Viitattu 19.11.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/04/Parempi-vaihtoehto-kuin-80-luvun-Suomi.pdf>

# Yhteistyötä sydämen maisemassa

## Muhoksen kunnan nuorisopalveluiden verkostselvitys

### Heikki Väkeväinen

Muhos – sydämen maisema. Muhoksen kunnan nuorisopalvelut toteutti vuoden 2023 aikana verkostselvityksen yhteistyökuvioista eri nuorisotoimijoiden kanssa. Tarkoituksena oli pysähtyä hetkeksi arkisen tekemisen keskellä ja pohtia nuorisotyön yhteistyöverkosta: missä verkosto on tällä hetkellä ja mihin yhteistyö verkostossa on menossa.

Vastaavanlaista prosessia ei ollut aiemmin toteutettu Muhoksella tai Muhoksen kunnan nuorisopalveluissa, joten kyseessä oli merkittävä selvitystyö alueella. Selvitys tuotti tietoa yhteistyön nykytilasta niin Muhoksen kunnan nuorisopalveluille kuin yhteistyöverkoston muille toimijoille.

Tietoa yhteistyöverkoston nykytilasta kerättiin vuoden 2023 aikana haastattelujen kautta. Haastatteluihin osallistui kymmeniä alan asiantuntijoita sekä useita organisaatioita. Tiedonhankinnan tavoitteena oli saada kattava kuva yhteistyön tilasta ja laadusta. Sen lisäksi tarkoituksena oli luoda katsetta tulevaan ja visioida parempaa huomista yhdessä.

Yhteistyö on tärkeää lasten, nuorten ja heidän perheidensä parissa työskentelevillä Muhoksella. Yhteisellä tekemisellä onkin pitkät perinteet kunnassa. Yhteistyö yhdistää kuntatoimijan eri palvelukokonaisuudet, perusopetuksen, toisen asteen oppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat sekä suuren uskonnollisen toimijan eri toimialat. Kunnassa on useita aktiivisia nuorisoalan toimijoita, ja näistä toimijoista kaikki halusivat olla mukana verkostselvityksen toteuttamisessa.

Yhdessä tekeminen ja palveluiden tuottaminen kuntalaisille on tärkeä osa toimijoiden yhteistyötä. Se tuo yhdessä tekemiseen iloa, lämpöä sekä sitä aiemmin mainittua sydäntä, jota jo Muhoksen kunnan sloganista löytyy.

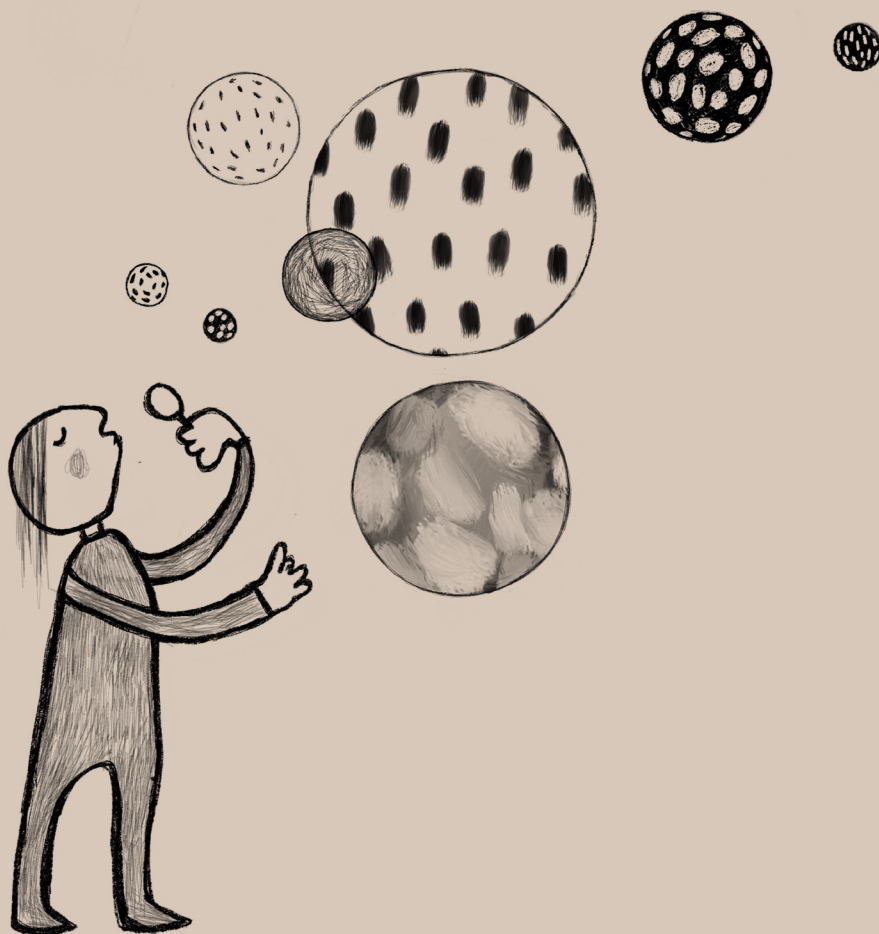
Nyt tätä yhteistyötä sanoitettiin ensi kertaa. Sanoittaminen loi pohjaa yhteistyöverkoston kehittämiseksi tulevaisuudessa ja mahdollisti näin yhteistyön viemisen eteenpäin Muhoksen kunnan alueen nuorisotoimijoiden kesken. Selvitys myös toimii malliesimerkkinä ja pohjapiirroksena pienille toimijoille verkostoseelvityksen tekemiseen sekä rohkaisee kaikkia toimijoita edistämään sisäisen ja ulkoisen yhteistyönsä pohdintaa.

Yhteistyössä on voimaa ja sydäntä – yhdessä kohti parempaa huomista!

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://www.theseus.fi/handle/10024/815515>

# Opinnäytetyöt 2023

## Järjestötyö



# Vapaaehtoistoiminta vahvistaa paikallisesti yhteisöjen hyvinvointia ja samalla kriisinkestävyyttä

**Maria Viljanen**

Suomen Punaisen Ristin (SPR) vapaaehtoisille kehitettiin verkkoon tietopankki siitä, miten vapaaehtoistoiminnalla voidaan vahvistaa lähiyhteisöjen henkistä kriisinkestävyyttä. Tietopankki sijaitsee SPR:n vapaaehtoisten RedNet-sivustolla, ja sinne on kaikilla vapaa pääsy.

Tämä oli osa Maria Viljasen ylempää yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävää opinnäytetyötä. Viljanen tarkasteli työssään sitä, miten vapaaehtoistoiminta voi vahvistaa yksilöiden osallisuutta ja sosiaalista pääomaa ja siten myös lähiyhteisöjen resilienssiä.

## **Kriisinkestävyys syntyy toimivasta arjesta**

Resilienssi tarkoittaa muun muassa kykyä sopeutua muutokseen ja toipua niistä. Resilienssi on myös kykyä oppia vaikeista tilanteista ja päästä eteenpäin. Yhteisöjen resilienssi tarkoittaa, että yhteisö sopeutuu uusiin tilanteisiin, tukee jäseniään ja suuntaa eteenpäin. Yksi osa resilienssiä on henkinen kriisinkestävyys.

Korona- ja Ukraina-kriisit ovat pitäneet ihmisten jaksamista kovilla. Lisäksi myös ilmastonmuutoksen vaikutukset, inflaatio ja talouden haasteet näyttäytyvät pitkäaikaisina kriiseinä ja vaikuttavat ihmisten arkeen kuormittavasti.

Koska viime vuosina on ollut – ja yhä on – useita isoja kriisejä, monet saattavat tarvita tukea ja apua henkiseen jaksamiseen. Useat järjestöt, seurakunnat ja spontaanisti syntyneet vapaaehtoistoiminnot voivat tuoda helpotusta, kun arki tuntuu



liian vaikealta yksin kannettavaksi. Ne voivat tarjota paikan tavata muita ihmisiä, yhdessä tekemistä ja joskus apua arkisiin ongelmiin – sekä tarvittaessa myös ruokaa tai muuta aineellista apua. Tukea voi saada myös verkossa.

## **Haavoittuvassa asemassa olevia pitää tukea**

Nämä kriisit ovat koskettaneet ennen kaikkea jo ennestään haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä, kuten nuoria, yksinäisiä ikäihmisiä, vammaisia, pitkäaikaissairaita, toimeentulonsa kanssa kamppailevia ja muita kuin suomenkielisiä. Riippuu paljon kriisistä, mitkä ihmisryhmät ovat kaikkein haavoittuvimpia. Koronan yhteydessä tilanne oli vaikea nuorille ja aiheutti heille paljon esimerkiksi mielenterveysongelmia, mutta lapset – joka on yleensä haavoittuva ryhmä – eivät juuri kärsineet tilanteesta.

Järjestöt ja vapaaehtoistoiminta voivat järjestää paikkoja ja toimintaa, joihin ihmiset voivat tulla – toivottavasti mahdollisimman matalalla kynnyksellä –, tavata muita ihmisiä, saada tukea ja tulla kuulluiksi. Parhaimmillaan tällainen toiminta voi vahvistaa mukaan tulijan osallisuuden kokemuksia ja lisätä hänen hyvinvointiaan. Toimeentuloa järjestöt eivät pysty takaamaan, mutta ruokaa ja aineellista apua on tarjolla. Sen lisäksi on mahdollisuus saada muuta apua ja tukea arjen haasteisiin.

## **Suomen Punainen Risti toimii koko maassa**

Viljasen opinnäytetyöhön liittynyt kehittämistehtävä tehtiin siis SPR:lle. SPR on iso valmiusjärjestö, jolla on toimintaa ympäri Suomen. SPR:n pääasiallinen tehtävä on auttaa äkillisissä onnettomuuksissa tai kriiseissä. Sen lisäksi SPR:n vapaaehtoiset tarjoavat tukea edellä mainitun kaltaisissa arjen haasteissa. Silloin tarkoituksena on vahvistaa erityisesti ihmisten ja lähiyhteisöjen jaksamista vaikeissa tilanteissa eli vahvistaa yhteisöjen resilienssiä ja henkistä kriisinkestävyyttä.

Opinnäytetyön myötä syntynyt sivusto on nimeltään ”Kokonaisvalmius ja yhteisöjen resilienssi”. Se kertoo siitä, mitä kokonaisvalmius tarkoittaa SPR:llä ja miten vapaaehtoiset voivat olla tukemassa yhteisöjen resilienssiä ja henkistä kriisinkestävyyttä. Vapaaehtoiset olivat mukana kehittämässä sivustoa, joka on kaikkien asiasta kiinnostuneiden käytettävissä.

## **Kriisinkestävyys syntyy toimivista palveluista, tasa-arvosta, turvallisuudesta ja aktiivisesta kansalaisyhteiskunnasta**

Henkinen kriisinkestävyys ja hyvä resilienssi syntyvät vakaasta, demokraattisesta yhteiskunnasta, joka on tasa-arvoinen ja turvallinen. Tällaisessa yhteiskunnassa panostetaan koulutukseen ja eriarvoisuuden vähentämiseen. Erityisesti pidetään huolta kaikkein heikoimmassa asemassa olevista ja ehkäistään syrjäytymistä.

Yhteisöjä vahvistava kansalaistoiminta tuottaa siihen osallistuville, ja yleensä myös lähiympäristölle, hyvinvointia. Se on tärkeintä toimintaan osallistuville ja muille paikallisille ihmisille. Lisäksi yhteiskunnalle on tärkeää, että on toimintaa, joka tavoittaa heikoimmassa ja haavoittuvimmassa asemassa olevat ihmiset. Sen lisäksi, että mukana oleminen vahvistaa ihmisten hyvinvointia, osallisuutta ja sosiaalista pääomaa, se lisää heidän kriisinkestävyyttään monella eri tavoin.

Ensinnäkin yhteisö tietää, millaisia ihmisiä alueella asuu. Jos sattuu jotakin vakavampaa – vaikkapa vesijohtoveden likaantuminen ja käyttökatkos –, vapaaehtoiset voivat löytää ne ihmiset, joita viranomaisviestintä ei helposti tavoita. Lähellä olevaan yhteisön omaan toimijaan useimmiten luotetaan, ja häntä kuunnellaan paremmin kuin viranomaisviestintää. Viestintä on silloin myös keskustelevaa ja vuorovaikutteista. Järjestöt eivät tietenkään voi ottaa viranomaisten roolia tai tehtävää, mutta ne voivat avustaa näitä monessa asiassa paikallisesti.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120333740>

# Nyt on lupa toimia!

– Nuorten aktivismin tukeminen nuorisotyössä

## **Wilhelmiina Seppä-Ojanperä**

Wilhelmiina Seppä-Ojanperän yhteisöpedagogi YAMK -tutkimuksen opinnäytetyö *Nyt on lupa toimia! – Nuorten aktivismin tukeminen nuorisotyössä* käsitteli nimensä mukaisesti nuorisotyöntekijöiden roolia nuorten aktivismin ja omaehtoisen toiminnan tukemisessa. Opinnäytetyö valmistui marraskuussa 2023.

Työn tilaajana toimi Helsingin kaupungin nuorisopalvelut, joka halusi tällä työllä edistää omien nuorisotyöntekijöidensä mahdollisuuksia ja tietotaitoa nuorten aktivismitoiminnan tukijoina. Helsingin kaupungin nuorisopalvelut on nuorisotyön perussuunnitelmassaan linjannut nuorten vaikuttamistoiminnan ja omaehtoisen toiminnan tukemisen yhdeksi työmuodoistaan. Opinnäytetyöllä Helsingin kaupunki halusi selkeyttää niitä konkreettisia keinoja, joita nuorisotyöntekijöillä on lupa käyttää nuorten aktivismin tukemiseen. Opinnäytetyön aikana Seppä-Ojanperän taustatukena työskenteli Helsingin kaupungin nuorisopalveluiden koolle kutsuma ohjausryhmä. Ohjausryhmä koostui eri sektoreilta ja palveluista tulevien nuorten aktivismin tukemisen ammattilaisista.

Opinnäytetyössä tutustuttiin ensin aktivismin käsitteeseen ja historiaan sekä sen tilanteeseen nykypäivän Suomessa. Varsinaisessa tutkimuksessa haastateltiin viittä nuorten aktivismin parissa työskennellyttä nuorisotyöntekijää, yhtä Helsingin kaupungin kanslian edustajaa ja kolmea nuorta aktivistia. Lisäksi tutkimuksen aikana toteutettiin kaksi kyselytutkimusta, toinen Helsingin kaupungin nuorisotyöntekijöille ja toinen nuorille (13–29-vuotiaille) aktivisteille. Kolmantena tutkimusmenetelmänä toimi mielenilmausten havainnointi, jossa Seppä-Ojanperä jalkautui kolmeen Helsingissä järjestettyyn mielenilmaukseen tuplaroolissa: sekä nuorisotyöntekijänä että nuorena.

Opinnäytetyöllä haluttiin vastata seuraavaan kysymykseen: Miten nuorisotyöntekijät voisivat paremmin tukea nuorten aktivismia?

Nuorilta, nuorisotyöntekijöiltä ja havainnoinnista saatujen tulosten perusteella oli selkeää, että nuoret toivovat nuorisotyöntekijöiltä vahvempaa tukea aktivismitoiminnalleen. Konkreettiset toiveet liittyivät esimerkiksi keskusteluavun, tiedon jakamisen ja maksuttomien tilojen tarjoamisen lisäämiseen. On myös selvää, että töitä nuorten aktivismin tukemiseksi jo tehdään nuorisotyön kentällä. Tulosten perusteella tukea pitäisi kehittää muun muassa siten, että tietoa saatavilla olevasta tuesta tulisi olla jaossa enemmän ja laajemmin. Tämä tietysti edellyttää, että nuorisotyöntekijät ovat perillä siitä, millaista tukea heidän on lupa nuorille antaa.

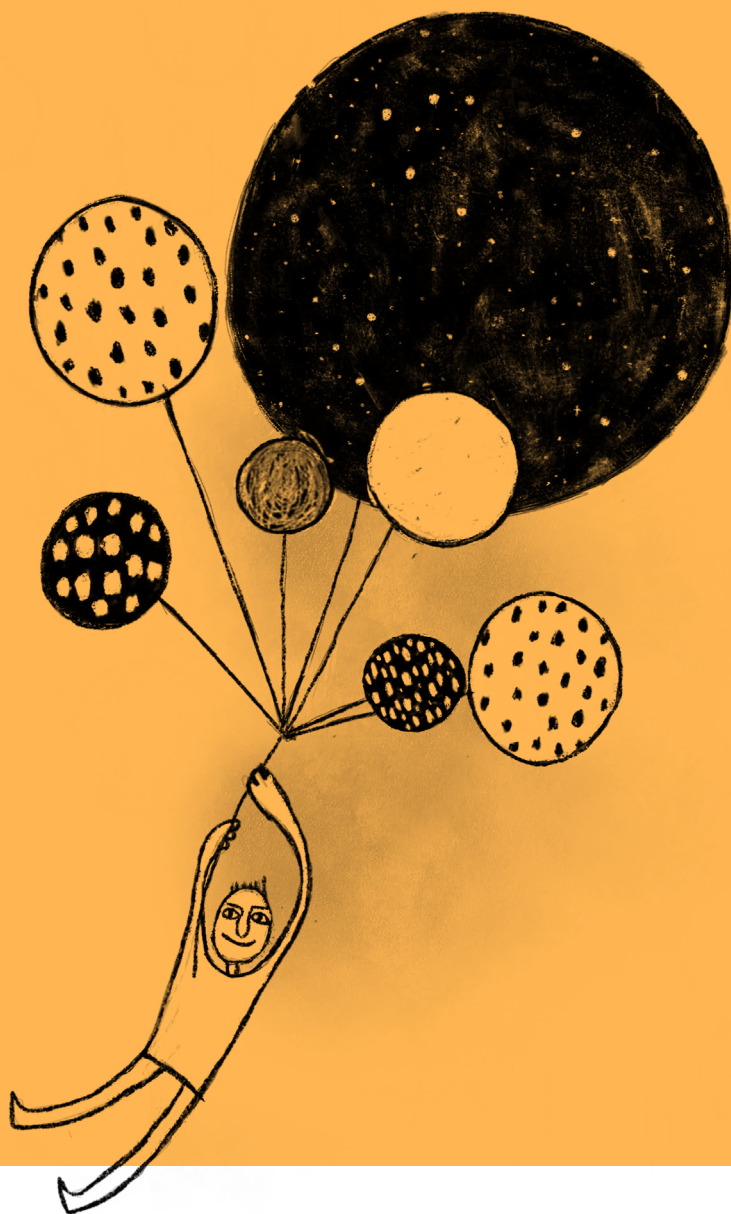
Siksi nuorisotyöntekijöille koottiin opinnäytetyön tutkimuksen pohjalta opas nuorten aktivismin tukemisesta. Opinnäytetyön liitteistä löytyvä opas sisältää aktivismitoimintaan liittyvien käsitteiden avaamista, vastauksia usein kysyttyihin kysymyksiin sekä laajahkon listauksen konkreettisista työkaluista, joita hyödyntämällä nuorisotyöntekijät voivat tukea nuorten aktivismia. Opas pystyy palvelemaan paitsi Helsingin kaupungin nuorisotyöntekijöitä myös muita nuorten parissa työskenteleviä tahoja. Vastaavanlaista opasta tai suoraan samaan aiheeseen keskittyvää opinnäytetyötä ei ainakaan Sepä-Ojanperän tietojen mukaan ole aiemmin tehty Suomessa.

Opinnäytetyö ja erityisesti sen produkti ovat lukemisen arvoisia kaikille sellaisille ihmisille, jotka työskentelevät nuorten parissa ja haluavat kannustaa näitä vaikuttamaan itselleen tärkeisiin asioihin.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120333772>

# Opinnäytetyöt 2023

## Seikkailukasvatus



# Tuodaan seikkailukasvatus lähelle

Peruskoulun opettajien näkemyksiä seikkailukasvatuksen toteuttamisesta kaupunkiluonnossa

**Anniina Laitala**

Yhteisöpedagogi (YAMK) -tutkinnon opinnäytetyöllä Tuodaan seikkailukasvatus lähelle osoitettiin, että seikkailukasvatuksen potentiaali on sen saavutettavuudessa. Seikkailukasvatuksen toteuttaminen peruskoulussa voidaan yhdistää arjen opetustyöhön ja koulun lähiympäristöihin. Kävelyetäisyydellä koulusta sijaitsevat luontoympäristöt, joihin koulujen pihapiirit kuuluvat, ovat edellytys seikkailukasvatuksen toteuttamiselle helposti ja matalalla kynnyksellä. Opinnäytetyössä tunnistettiin kaupunkiluonnossa toteutettavan seikkailukasvatuksen merkitys oppilaiden kokonaisvaltaiselle kasvulle, oppimiselle ja kaupunkiluontosuhteelle.

Opinnäytetyössä selvitettiin kaupunkiympäristössä toimivien peruskoulun opettajien näkemyksiä seikkailukasvatuksen toteuttamisesta opettajan työssä sekä sitä, millä tavoin kaupunkiluontoa hyödynnetään seikkailukasvatuksessa. Opinnäytetyön tietoperustassa seikkailukasvatusta kuvailtiin peruskoulun kontekstista käsin. Seikkailukasvatusta Suomessa tarkasteltiin historian, keskeisten tunnusmerkkien, luonto- ja eräkultuurin, kaupungistumisen ja urbaanien luontoympäristöjen kautta.

Opinnäytetyö tehtiin osana Seikkaillen hyvinvointia ja osallisuutta kouluihin -hanketta (lyhyemmin Seikkailua kouluihin -hanke), jonka päätoimijoina olivat Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Suomen nuorisokeskusyhdistys ry. Kyseessä oli Opetushallituksen rahoittama hanke. Hankkeen koulutusten tavoitteena oli vahvistaa opettajien seikkailukasvatuksen sekä kokemuksellisen ja toiminnallisen oppimisen osaamista lähiluonnossa.

Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla neljää opettajaa, jotka toimivat peruskoulussa kaupunkiympäristössä. Teema-haastattelut pidettiin etäyhteyksin syksyllä 2023. Täydentävänä tutkimusmenetelmänä oli havainnoiva osallistuminen.

Havainnoivaa osallistumista toteutettiin seikkailukasvatuksen koulutuspäivillä nuorisokeskus Anjalassa huhtikuussa ja lokakuussa 2023. Koulutukset olivat osa Seikkailua kouluihin -hanketta, ja niihin osallistui yhteensä noin 30 eri alojen opettajaa.

Tutkimustuloksissa nousi esille, että seikkailukasvatusta hyödynnetään peruskoulussa siitä kiinnostuneiden opettajien keskuudessa mutta että haasteita sen laajemmalle hyödyntämiselle on paljon. Seikkailukasvatus nähtiin kokonaisvaltaisena kasvatustapahtumana, josta hyötyvät monenlaiset oppilaat. Sen avulla oppilaiden piilossa olevat hyvyydet ja vahvuudet saadaan näkyviksi. Rehtorien, opettajien ja huoltajien tukea ja hyväksyntää pidettiin tärkeänä, jotta seikkailukasvatusta voidaan toteuttaa koulussa. Seikkailukasvatuksen koulutuksiin ja tapahtumiin osallistuminen nähtiin tärkeänä ammatillisen osaamisen kehittymiselle ja jakamiselle.

Opinnäytetyöllä hankkeelle tuotettiin uutta tietoa seikkailukasvatuksen toteuttamisen hyödyistä ja haasteista peruskoulussa. Seikkailukasvatuksen pedagoginen potentiaali on sen nivomisessa arjen opetustyöhön ja koulun lähiympäristöihin. Kävelyetäisyydellä koulusta sijaitseva lähiluonto on edellytys seikkailukasvatuksen hyödyntämiselle matalalla kynnyksellä. Opinnäytetyössä tunnistettiin kaupunkiluonnon monet arvot. Tutkiessaan ja havainnoidessaan ympäröivää kaupunkiluontoa oppilas tutustuu samalla paikalliseen ja sosiaaliseen ympäristöön. Perusopetuksen perustuessa maksuttomuuteen lähiluonto tarjoaa tasa-arvoisen ja edullisen alustan pedagogisille seikkailuille.

Jatkossa seikkailukasvatusta peruskoulussa tulee kehittää kohti arjen pedagogiikkaa. Seikkailukasvatus tulee tuoda lähemmäs koulua ja lähiluontoa. Seikkailukasvatuksen ja ulkona oppimisen lukuisista hyödyistä tulee viestiä tehokkaasti. Seikkailukasvatuksen ymmärrettävyyttä, saavutettavuutta ja tunnettuutta tulee lisätä. Seikkailukasvatuksen koulutukset ja leirikoulut tulee tuoda niihin ympäristöihin, joissa opettajat ja oppilaat toimivat. Vahvistamalla opettajien ulkona opettamisen osaamista madalletaan kynnystä toteuttaa seikkailukasvatusta. Nykymuotoisessa koulujärjestelmässä seikkailukasvatukselle ei kuitenkaan löydy juurikaan tilaa. Kuntien ja koulujen merkitys paikallisten opetussuunnitelmien päivittämisessä on suuri. Paikallisen opetussuunnitelman uudistaminen tarjoaa monia mahdollisuuksia koulun toimintakulttuurin ja opetuksen sekä erilaisten pedagogiikkojen kehittämiseen.

Hankkeen lisäksi tutkimustuloksia voivat hyödyntää koulujen lukujärjestysten ja opetussuunnitelmien laatijat kehittämistyössään. Opinnäytetyön tulokset voivat antaa kimmokkeen opettajille, joilla ei ole tietoa seikkailukasvatuksen menetelmistä tai jotka eivät vielä hyödynnä niitä työssään. Opinnäytetyö osoitti, että haasteista huolimatta seikkailukasvatus peruskoulussa on mahdollista, kun se tuodaan lähelle.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112832267>

# Arvot ja tunteet ovat nuorten osallistamisen keskiössä

**Terhi Ljungkvist & Maiju Tuomainen**

Viime vuosien suuret yhteiskunnalliset liikkeet, kuten #metoo, Black Lives Matter ja Elokapina, ovat tehneet vaikuttavia avauksia yhteiskunnallisen muutoksen edistämiseksi. Näiden avausien seurauksena useat epäkohdat, kuten poliittisen järjestelmän epätasa-arvoisuus, väkivaltaisuus ja globaaliin markkinatalouteen kytkeytyvän elämäntavan kestäättömyys, ovat nousseet julkiseen keskusteluun. Liikkeet ovat luoneet muutosta niin normeihin, asenteisiin kuin lainsäädäntöönkin.

Tämän uuden ajan aktivismin keskeisiä toimijoita ovat nuoret. He vaativat arvolähtöistä muutosta, joka edistää ihmisoikeuksia ja ympäristön kunnioittamista. Tässä muutoksessa perinteiset osallistumisen tavat tulevat haastetuiksi. Tämä edellyttää järjestöiltä kykyä uudistua. Nuorten kriittisille äänille tarvitaan tilaa, sillä nykyiset päätökset ja poliittiset toimet vaikuttavat keskeisesti juuri heidän tulevaisuuteensa.

Nykyajan ja tulevaisuuden kompleksisten ongelmien ratkaisuun tarvitaan meitä kaikkia, eikä nuoria tule jättää sivuun. Järjestökenttä on jo pitkään kipuillut yhteiskunnassa ja vapaaehtoistoiminnassa tapahtuneiden osallistumisen muutosten kanssa, jotka vaikuttavat ihmisten sitoutumiseen. Näitä kansalaisyhteiskunnassa tapahtuneita ja sitä haastavia muutoksia avattiin opinnäytetyössä kattavasti, ja lisäksi niihin tarjottiin ratkaisuja.

Opinnäytetyön pohjalta esiin nousi kolme keskeistä tulosta, joiden kautta tulee näkyväksi tunteiden, vallan ja erilaisten osallistumistapojen vuoropuhelu yhteiskunnassa.

Ensinnäkin nuoret kaipaavat tunneturvapaikkoja, joissa he tulevat kohdatuiksi ja voivat keskustella itselleen tärkeistä asioista ilman pelkoa leimautumisesta tai väheksytyksi



tulemisesta. Järjestöjen tulee luoda tunnetilaa, jossa on turvallista ilmaista turhautumista ja jossa myös maailman tuska saa tulla kuulluksi ja yhdessä kannetuksi. Toiseksi nuorille on tärkeää vaikuttaa omien arvojen mukaisesti. Heidän yhteiskunnallista osallistumistaan leimaavat uuden vallan piirteet: verkostomaisuus, toimijuus ja projektilähtöisyys. Järjestöjen on tärkeää tarjota erilaisia tapoja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Kolmanneksi nuorten uupuminen on sekä todellinen, ajankohtainen uhka että jo toteutunut kriisi. Suurempien resurssiensa myötä kolmas sektori voi onnistua neljättä sektoria paremmin turvaamaan nuorten voimavaroalähtöistä toimintaa ja hyvinvointia aktiivisina kansalaisina.

Näiden tulosten pohjalta kehitettiin tuotokseksi arvolähtöisen osallistamisen mallin, joka vahvistaa järjestöjen kapasiteettia luoda tilaa nuorten kriittisille äänille. Sen avulla järjestöt voivat vahvistaa nuorten osallistumista tukevaa tunneturvallista arvoyhteisöä, jossa avoin ja radikaalisti rehellinen dialogi on mahdollista. Malli auttaa purkamaan sekä henkilökohtaisia että oman toimintaympäristön valtarakenteita, jotka voivat olla muutoksen tiellä ja sitä kautta estää uusien toimijoiden mukaan tulemisen.

Olisi toivottavaa, että mallia hyödynnettäisiin järjestöissä kokeilukulttuurin hengessä. Järjestöillä on neljättä sektoria enemmän resursseja ja ammatillista asiantuntijuutta. Järjestöt voisivatkin tarjota nuorille tuetumman kanavan yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumiseen.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305109163>

# Opinnäytetyöt 2023

## Työyhteisöjen kehittäminen



# Työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus haastaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista

**Janniina Haapamäki**

Työssä koettu psykososiaalinen ja eettinen kuormitus on lisääntynyt työelämässä, ja se aiheuttaa haasteita niin työssä jaksamiselle kuin palautumisellekin. Helsingin työllisyyspalveluille tehdyssä Janniina Haapamäen opinnäytetyössä tarkasteltiin henkilöasiakkaiden vastuuasiantuntijoina Helsingin työllisyyspalveluissa työskentelevien työntekijöiden työssään kokemia psykososiaalista ja eettistä kuormitusta sekä pohdittiin keinoja, joiden avulla työstä palautumista voitaisiin parantaa ja kuormitusta vähentää. Vastuuasiantuntijoiden työssään kokema kuormitus ja työstä palautumisen merkitys ovat nousseet esille työyhteisössä aiemmin tehdyissä kyselyissä.

Kehittämistyö toteutettiin touko- ja lokakuun 2023 välisenä aikana. Aineistoa kerättiin haastattelemalla kahdeksaa vastuuasiantuntijaa. Haastattelut toteutettiin yksilöteemahaastatteiluina, ja aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Sisältölähtöistä analyysia ohjasivat teoreettiset käsitteet ja aiemmat tutkimukset. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä olivat työhyvinvointi, työn psykososiaalinen ja eettinen kuormitus sekä työstä palautuminen. Opinnäytetyön tulosten pohjalta luotiin kehittämistoimenpide-ehdotuksia, joiden avulla työyhteisössä voidaan ennaltaehkäistä ja vähentää työn kuormittavuutta, sekä keinoja, joiden avulla työstä palautumista voidaan parantaa.

Vastuuasiantuntijan työssä psykososiaalista kuormitusta aiheuttivat kiire ja kiireen tuntu, jotka vaikuttivat osaltaan – liian suureksi koetun työmäärän kanssa – työn hallinnan tunteen haasteisiin. Kuormitusta aiheuttivat myös tiedon määrä ja hajanaisuus. Tiedon koettiin olevan vaikeasti löydettävissä, ja vaikeaselkoiset ohjeet lisäsivät kuormitusta. Vastuuasiantuntijan työnkuva koettiin laajaksi, ja se aiheutti riittämättömyyden tunnetta sekä rooliristiriitaa. Vastuuasiantuntijat kokivat työhön

liittyvän oppimisen tärkeäksi, mutta siihen ei ollut riittävästi aikaa. Asiakastyö priorisoitiin usein oman osaamisen kehittämisen edelle. Asiakastyö koettiin sekä palkitsevaksi että kuormittavaksi. Kuormitusta lisäsivät haasteelliset asiakastilanteet ja negatiivinen asiakaspalaute, joiden käsittelyyn toivottiin tukea. Työstä saatiin vain vähän palautetta, ja etenkin rakentavaa palautetta toivottiin enemmän. Tärkeänä pidettiin, että itse arvostaa omaa työtään ja että sitä arvostettaisiin myös työyhteisössä, jolloin sen resursointi nähtäisiin kannattavana.

Vastuuasiantuntijat kokivat eettistä kuormitusta, vaikka aina sitä ei osattu tunnistaa. Eettistä kuormitusta aiheutti se, ettei vastuuasiantuntija kokenut pystyvänsä toimimaan oikeaksi katsomallaan tavalla tai omien arvojensa mukaisesti. Myös työttömyysturvalain soveltaminen, uusi asiakaspalvelumalli sekä työssäolovelvoitteiden asettaminen aiheuttivat eettistä kuormitusta. Kuormitusta lisäsi, jos vastuuasiantuntija koki, ettei hänellä ollut tarpeeksi osaamista tai tietoa auttaa asiakasta tai tarpeeksi aikaa asiakkaalle. Lisäksi toivottiin tukea eettisiin haasteisiin ja niiden käsittelyyn sekä lisää mahdollisuuksia käsitellä kuormittavia tilanteita.

Vastuuasiantuntijat kokivat haasteita myös työssä palautumisessa. Työssä koettu kiire ja suuri työmäärä rajoittivat taukojen ja taukoliikunnan toteutumista. Tämä vaikutti negatiivisesti työpäivän aikana tapahtuvaan palautumiseen ja työhyvinvointiin. Etenkin työpäivän aikana tapahtuva palautuminen oli haasteellista, vaikka sen merkitys usein tunnistettiin.

Työhyvinvoinnin ja työn kuormituksen kokemukseen vaikuttavat niin työntekijästä itsestään kuin työyhteisöstäkin johtuvat tekijät. Työntekijän oma elämäntilanne, osaaminen, asenne, aktiivisuus ja toiminta sekä työyhteisön rakenteet, toimintamallit ja antama tuki vaikuttavat kokemukseen yksilötasolla. Esihenkilö ja johto voivat vaikuttaa koettuun työn kuormituksen tunteeseen organisoimalla työt tasapuolisesti, antamalla tukea, luomalla mahdollisuuksia avoimelle keskustelulle sekä toimimalla oikeudenmukaisesti koetulla tavalla. Työssä koettuun kuormitukseen vaikuttavat myös työyhteisön ilmapiiri sekä luottamus. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää onkin luoda hyvä ja luottamuksellinen työilmapiiri sekä avoin ja kaikkia kunnioittava keskustelukulttuuri, joka mahdollistaa erilaisten mielipiteiden ja näkökulmien esille tuomisen.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120433897>

# Tietoisuuden lisääminen avainasemassa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle

**Sarina Hannonen**

## Työn lähtökohdat

Sarina Hannosen yhteisöpedagogin (YAMK) opinnäytetyössä selvitettiin kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalle. Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala koostuu viidestä palvelukokonaisuudesta, jotka ovat nuoriso-, kulttuuri-, liikunta-, kirjasto- ja hallintopalvelut. Opinnäytetyön tilaajana oli Helsingin kaupunki, ja työ toteutettiin syksyn 2023 aikana. Opinnäytetyössä päälähtökohtana oli selvittää Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan esihenkilöiden ja henkilöstön asenteita ja ajatuksia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen. Lisäksi opinnäytetyössä kartoitettiin työtehtäviä, jotka soveltuisivat kehitysvammaisille työntekijöille.

Kehittämistyön menetelminä opinnäytetyössä käytettiin kyselytutkimusta sekä kartoitusta, joka sisälsi osallistuvaa havainnointia ja teemahaastatteluita. Kyselytutkimus oli suunnattu pelkästään esihenkilöille, joita kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla työskentelee yhteensä 180. Kyselyyn saatiin vastauksia 50, eli vastausprosentti oli noin 28. Kartoitus toteutettiin jalkautumalla toimialan 18:aan eri toimipisteeseen, joissa havainnointiin ja haastateltiin sekä henkilökuntaa että esihenkilöitä. Toimipisteet oli valittu etukäteen yhdessä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan henkilöstöpalveluiden kanssa edustamaan mahdollisimman laajalla skaalalla koko Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan palvelukirjoa.

## **Työn tulokset**

Opinnäytetyön oli tarkoitus selvittää myös, mitkä syyt ovat esteinä kehitysvammaisten työllistymiselle Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla. Vaikka työtehtäviä ja asenteita kartoitettiin vain kaupungin oman toimialakokonaisuuden sisällä, tuloksien voidaan ajatella hyödyttävän laajemmin myös muita julkisen ja yksityisen puolen työnantajia. Kerätty aineisto ja palvelut, joissa kartoitus tapahtui, ovat niin laajoja, että tulosten soveltamisen pitäisi onnistua melko helposti myös muissa työpaikoissa kuin vain Helsingin kaupungilla.

Suurin, ja ehkä myös tärkein, opinnäytetyöprosessin aikana esiin nousut este kehitysvammaisten työllistymiselle oli yleinen tiedon puute. Kartoitusten ja kyselyn perusteella oli selvästi havaittavissa osittain hyvinkin puutteellisia tietoja siitä, mitä kehitysvammaisuus ylipäätään tarkoittaa. Samoin kehitysvammaisten työllistymismahdollisuudet ja tämänhetkinen työllistymistilanne tulivat monelle tutkimukseen osallistuneelle täysin uusina asioina. Ensisijainen kehittämistoimi tulee olemaan tietoisuuden ja keskustelun lisääminen kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisestä.

Opinnäytetyöprosessin aikana nousi esille myös, että Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla on runsaasti sellaisia työtehtäviä, joita ei tällä hetkellä ole merkitty kenenkään tehtävänkuvaaan mutta joiden tekeminen on hyvin olennaista palveluiden toimivuuden kannalta. Iso osa näistä tehtävistä on sellaisia, että niiden voidaan ajatella soveltuvan myös kehitysvammaisille työntekijöille. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan yleisten ulkoalueiden ylläpitoon liittyvät tehtävät, aulapalveluhenkilöstön tehtävät sekä erilaisten tapahtumien järjestämiseen liittyvät juoksevat työtehtävät.

Suhtautuminen kehitysvammaisten työllistämiseen oli hyvin positiivista, ja työyhteisön monimuotoisuus nähtiin ensisijaisesti voimavarana työyhteisölle. Isona huolenaiheena nousi kuitenkin esille se, että jo nyt puutteellisen henkilöstöresurssin vuoksi monessa toimipisteessä pelättiin erilaisia kuormittavuustekijöitä. Kuormittavuustekijät liittyivät lähinnä siihen, että mahdollinen kehitysvammaisen henkilön työllistäminen tarkoittaisi lisätyötä vaativaa perehdytystä ja työnohjausta. Tämän perusteella työntekijöiden resursseja ja tehtävänkuvien uudelleenjärjestelyä olisikin syytä miettiä uudelleen.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessin aikana esiin nousseiden tulosten ja toimenpiteiden voidaan ajatella edistävän kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä yleisellä tasolla. Pelkästään jo 18 kartoituskäynnin pohjalta käydyt keskustelut kehitysvammaisuudesta sekä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvien epäkohtien esiin nostaminen toimivat osaltaan avartavana näkökulmana Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan sisällä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120433972>

# Esihenkilötyö monikulttuurisessa työyhteisössä

– Tietoperustasta käytäntöön

**Taina Karjalainen**

Keväällä 2023 toteutetussa tutkimuksellisessa kehittämistyössä tarkasteltiin monikulttuurisuuden tuomia haasteita erityisesti esihenkilöiden näkökulmasta korostaen samalla yhdenvertaisen, inklusiivisen ja psykologisesti turvallisen työyhteisön kehittämisen kontekstia. Kyseessä oli Hesburgerin pikaruokaravintoloiden esihenkilöihin suuntautunut tapaustutkimus, joka toteutettiin konstruktiiivisella tutkimusotteella. Organisaation lähtötaso kartoitettiin FIBSin monimuotoisuuden arviointityökälyllä, ja varsinainen aineiston keruu perustui Webropol-kyselyyn sekä osallistavaa kehittämistä tukevaan työpajamenetelmään.

## Työyhteisöjen kulttuurinen moninaisuus lisääntyy

Tutkimuksellisen kehittämistyön taustalla oli ravintola-alalle tyypillisiä työvoiman saatavuuteen ja sitoutumiseen liittyviä haasteita, joita pyritään ratkaisemaan rekrytoimalla entistä enemmän maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Työvoiman kulttuurinen moninaistuminen heijastuu ensisijaisesti esihenkilötyöhön. Tutkimuksessa selvitettiin, mitä tietoja ja valmiuksia monikulttuurisen työyhteisön esihenkilötyössä tarvitaan ja minkälaista tukea esihenkilöt kaipaavat työssään – minkälaisia uudenlaisia ja/tai päivitettyjä monikulttuurisuutta huomioivia käytäntöjä ja sääntöjä tarvitaan niin työntekijöiden työtehtävien suhteen kuin inklusiivisuuden edistämiseksi työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena oli koota opasmateriaali esihenkilötyön tueksi kulttuurisesti monimuotoistuvassa työyhteisössä.

## Opas esihenkilöille ja eväitä monikulttuuristen työyhteisöjen kehittämiseen

Tutkimusaineiston perusteella esihenkilöt tarvitsevat kulttuurista kompetenssia: valmiuksia kohdata muista kulttuureista



tulevia ihmisiä ja erilaisuutta. Lisäksi he kaipasivat käytännön vinkkejä monikulttuurisuuden johtamiseen ja inklusion edistämiseen työyhteisössä. Tutkimuksessa painottuivat kielitaitoon liittyvät haasteet, sillä yhteisen vahvan kielen puute haittaa niin työntekoa kuin yhteisöllisyyden kehittymistä. Kehittämistarpeita nousi esiin myös perehdytyskäytäntöjen, yhteisten pelisääntöjen sekä positiivisen erityiskohtelun ja työn mukautuskäytäntöjen osalta. Myös esihenkilöiden vertaistuen merkitys korostui organisaatioissa, jossa inklusiiviset käytännöt ovat vasta kehittämisen alkutaipaleella.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuotoksena syntynyt, esihenkilöille suunnattu opasmateriaali soveltuu hyödynnettäväksi myös muissa organisaatioissa ja eri toimialoilla. Opinnäytetyö tarjoaa hyödyllistä tietoa esihenkilötyöstä monikulttuurisessa työyhteisössä yhteisöpedagogien ammattiryhmälle ja kaikille työyhteisöjen kehittämisestä kiinnostuneille. Yleisellä tasolla opinnäytetyön tavoitteena oli myös vähentää ennakkoluuloja maahanmuuttajataustaista työvoimaa kohtaan ja rohkaista organisaatioita rekrytoimaan erilaisia ihmisiä heidän taustastaan riippumatta. Työ auttaa ymmärtämään, miksi organisaatioissa kannattaa panostaa kulttuuriseen monimuotoisuuteen ja mitä se käytännössä edellyttää työyhteisöjen johtamiselta ja kehittämiseltä.

Työ tuotti myös teoreettista kontribuutiota ottamalla kantaa käsitteellisten mallien toimivuuteen käytännön tasolle vietyinä. Kyse on erityisesti siitä, miten esihenkilötyössä siirrytään tietoperustan ja asenteellisten valmiuksien omaksumisesta ja hallinnasta käytäntöön. Esihenkilön rooli oppijana korostuu, joskin inklusiivisten käytäntöjen kehittäminen kulttuurisesti monimuotoistuvassa työyhteisössä edellyttää myös kaikkien osallisuutta tukevaa, yhteisöllistä oppimista sekä organisaation strategia- ja arvolähtöistä sitoutumista monikulttuurisuuteen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

## **Mitä seuraavaksi?**

Tämä kartoittava tutkimuksellinen kehittämistyö mahdollistaa jatkotutkimuksen ja kehittämisen suuntaamisen moneen eri kohteeseen. Kielitaidon merkitys inklusiivisuuden välineenä nousi korostuneesti esiin niin tässä tutkimuksessa kuin myös monissa aikaisemmissa. Erityisen kiinnostavaa olisikin benchmarkata eri organisaatioita ja kartoittaa, minkälaisia kielitietoisia ratkaisuja ja käytäntöjä niistä löytyy ja miten niillä on edistetty maahanmuuttajataustaisten inklusiota työyhteisöön. Toisaalta olisi myös mielenkiintoista haastatella maahanmuuttajataustaisia heidän kokemuksistaan suomen kielen oppijoina ja selvittää, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet inklusioon niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023090825486>

# **Yhteisöohjautuvan toimintamallin rakentaminen parantaa työtyytyväisyyttä ja tukee yrityksen kasvua**

**Elina Jolma**

Yhteisöohjautuvuus viittaa organisaation ei-hierarkkiseen toimintamalliin, jossa tiimi ohjautuu yhteisesti kohti jaettua päämäärää. Yhteisöohjautuvuudessa on kyse demokraattisemmista työkäytännöistä sekä vallan ja vastuun siirtämisestä tiimeille. Yhteisöohjautuvuudella vahvistetaan muun muassa jaettua johtajuutta, yhteisöllisyyttä sekä osallisuutta. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään, miten yhteisöohjautuvuudella on mahdollista tukea sekä henkilöstön työtyytyväisyyttä että yrityksen kasvua. Opinnäytetyö pyrki löytämään vastauksia myös siihen, onko yhteisöohjautuvuuden rakentaminen mahdollista silloin, kun henkilöstön ajankäyttö yrityksen sisäiseen kehittämiseen on rajallista. Lisäksi opinnäytetyöllä haluttiin tuottaa uutta tietoa ammattialalle siitä, miten ja millä menetelmin yhteisöohjautuvuutta käytännössä rakennetaan.

## **Yhteisöohjautuvuutta ei rakenneta tyhjiössä**

Opinnäytetyön kohdeorganisaationa toimi Taskmill Oy, joka on pääkaupunkiseudulla toimiva kasvava muutoskonsultointiyritys. Yrityksessä oli toiminnan laajentuessa herännyt tarve sisäisen toiminnan kehittämiseen, ja yrityksen toimintamalli haluttiin rakentaa yhteisöohjautuvaksi. Yhteisöohjautuvan toimintamallin kehittäminen käynnistyi loppuvuodesta 2022 ja päättyi syksyllä 2023. Tutkimuksellinen kehitystyö eteni nykytila-analyysin kautta ongelmien ja vahvuuksien tunnistamiseen, toiminnan suunnitteluun, varsinaiseen toiminnan kehittämiseen sekä lopulta tulosten arviointiin. Kohdeorganisaation henkilöstö osallistui yhteisöohjautuvan toimintamallin kehittämiseen koko tutkimuksellisen kehittämistyön ajan, ja valtaosa kehittämistyön aikana tehdyistä parannusehdotuksista otettiin käyttöön opinnäytetyöprosessin aikana. Kehittämistyössä

hyödynnettiin laajasti yhteisöllisiä kehittämismenetelmiä, kuten työpajoja, työkokouksia ja retrospektiivejä. Yhteisöohjautuvan toimintamallin rakentamisessa hyödynnettiin lisäksi systeemistä ajattelua: kehittämistyö eteni iteroiden, jolloin edellisen vaiheen reflektointi tuotti aina syötteitä seuraaviin vaiheisiin.

## **Päämäärät ja tavoitteet kirkastuivat, toimintamalli**

### **selkeytyi ja psykologinen turvallisuus vahvistui**

Yhteisöohjautuvan toimintamallin kehittämisellä saatiin aikaiseksi strategisten päämäärien, tavoitteiden ja sisäisen toiminnan selkeyteen liittyviä parannuksia. Lisäksi yhteisöohjautuvuuden kehittäminen paransi kohdeorganisaation yhteisöllisyyttä sekä vahvisti henkilöstön osallisuuden ja psykologisen turvallisuuden tunnetta. Henkilöstön näkemysten laajempi huomioiminen ja henkilöstön aiempaa laajempi osallistaminen yrityksen yhteisten päämäärien ja toimintatapojen määrittelyyn näkyivät selkeinä parannuksina henkilöstötyytyväisyyskyselyn tuloksissa jo seitsemän kuukauden jälkeen kehittämistoimenpiteiden käynnistämisestä. Henkilöstön rajallinen ajankäyttö ei myöskään muodostunut yhteisöohjautuvuuden esteeksi, vaikka se asettikin haasteita. Kaikki kehittämistoimenpiteet toteutettiin pohjautuen olettaen, että henkilöstöllä on käytettävissään sisäiseen toimintaan osallistumiseen enintään 10 tuntia kuukaudessa. Ajankäytön rajallisuus huomioitiin myös kaikissa niissä käytänteissä, joita kohdeorganisaatioon vakiinnutettiin toimintamallin kehittämisen myötä.

## **Yhteisöohjautuvuus voi auttaa**

### **kasvun haasteiden selättämisessä**

Yhteisöohjautuvan toimintamallin kehittämisellä pystyttiin tukemaan välillisesti kohdeorganisaation kasvua – malli tulee skaalautumaan tulevaisuuden tarpeisiin vähentäen näin ollen toimintamallien kehittämistarvetta yrityksen kasvun myöhemmissä vaiheissa. Yhteisöohjautuvalla toimintamallilla voidaan myös ennaltaehkäistä organisaation laajentumis- ja ammattimaistumisvaiheissa ilmeneviä kasvun haasteita. Ne liittyvät tyypillisesti siihen, että johdon aika menee operatiivisiin tehtäviin, hauraat rakenteet rasittavat työyhteisöä, yritystä eteenpäin vievät tavoitteet puuttuvat tai investoinnit uuteen osaamiseen ja toimintatapamuutoksiin viivästyvät. Kohdeorganisaation tapauksessa riskin näiden haasteiden kohtaamiseen koettiin vähentyneen, koska organisaatiossa hyödynnetään yhteisöohjautuvuuden myötä laajemmin henkilöstön osaamispotentiaalia ja näkemyksiä sekä asetetaan tavoitteet yhdessä. Lisäksi yhteinen toimintamalli on selkeä. Yhteisöohjautuvuus mahdollisti myös johtajuuden paremman jakamisen, mikä on kasvun ylläpitämisen kannalta kriittistä.

## **Tuotoksista hyötyä myös muille organisaatioille**

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kuvaus kohdeorganisaation muutosmatkasta kohti yhteisöohjautuvuutta sekä menetelmäkuvauksia, joiden avulla yhteisöohjautuvuutta voidaan käytännössä rakentaa. Tuotoksena syntyivät myös kuvaus kohdeorganisaation yhteisöohjautuvasta toimintamallista sekä suositukset toimintamallin jatkokehittämiselle. Opinnäytetyö tuotti uutta tietoa kasvu- ja pk-yrityskenttään siitä, minkälaisin keinoin yrityksen toimintaa voidaan käytännössä rakentaa yhteisöohjautuvaksi. Uutta tietoa syntyi myös siitä, minkälaisia hyötyjä yhteisöohjautuvuuden ja henkilöstön osallisuuden lisäämisellä voidaan saavuttaa. Mikään esimerkki ei kuitenkaan ole tae muutoksen onnistumisesta toisessa organisaatiossa. Tähdittäessä yhteisöohjautuvuuteen organisaatiossa olisikin tärkeää pysähtyä miettimään, mitä yhteisöohjautuvuuteen liittyvät teoriat, periaatteet ja käytännöt tarkoittavat organisaation arjen kannalta ja ovatko asiat sopusoinnussa vai ristiriidassa organisaation kulttuurin kanssa. Tätä kautta on mahdollista ymmärtää, mikä kaiken on lopulta muututtava. Organisaation nyky- ja tavoitetilan välisestä erosta on myös tärkeää keskustella avoimesti. Lisäksi muutostavoitteita on kannattavaa rajata, jottei organisaatioon tuoda kerralla liikaa muutosta. Onnistunut muutos kohti yhteisöohjautuvuutta tehdään sillä, että muutoksen tarve kumpuaa organisaation päämäärien paremmasta saavuttamisesta ja arvojen todeksi elämisestä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023111229173>

# Uuden työntekijän perehdyttäminen monipaikkaisessa työyhteisössä

**Laura Kalervo**

Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin opinnäytetyössä tutkittiin uuden työntekijän perehdyttämistä monipaikkaisessa työyhteisössä. Työn tilasi Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry. Työn tarve syntyi tilaajalle partion henkilöstöorganisaation uudistuksen myötä, kun huomattiin tarvittavan parempi prosessi ja malli perehdyttämiselle. Prosessin täytyi tukea myös monipaikkaista työskentelyä, koska henkilöstö työskentelee nykyään ympäri Suomen. Työn tuotoksena syntyivät perehdyttämisen prosessi ja malli esihenkilöiden käyttöön. Opinnäytetyön teki Laura Kalervo, joka työskentelee tilaajalle. Opinnäytetyö tehtiin Työyhteisöjen kehittäminen -osaamiskärjen teemasta, ja se on ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon lopputyö. Työ toteutettiin syksyn 2022 ja kevään 2023 aikana.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Mitä asioita uudessa työssä aloittavalle täytyy perehdyttää, jotta hän on valmis työskentelemään itsenäisesti? Millaisia ovat hyvät perehdyttämisen käytännöt? Miten uuteen työhön perehdyttäminen voidaan tehdä sujuvasti ja tehokkaasti monipaikkaisesti? Miten perehtymistä voidaan tukea verkkoavusteisesti?

Tutkimuksessa benchmarkattiin partiojärjestöjen aiempia perehdytysmateriaaleja. Niistä saatiin selville partiotyöntekijälle perehdytettävät asiat. Haastatteluja tehtiin sekä uusille, juuri aloittaneille työntekijöille että esihenkilöille, joilla on vastuu perehdyttämisestä. Haastattelukysymykset koskivat perehdytys sisältöjen lisäksi muun muassa käytettyjä menetelmiä, etäperehdytystä, ryhmämuotoista perehdytystä ja sitä, soveltuvatko verkkokoulutusympäristöt perehdyttämisen välineiksi. Haastatteluissa kysyttiin myös, millaista osaamista perehdyttäjältä odotetaan ja miten huolehditaan siitä, että perehdytys menee perille ja uusi työntekijä oppii työnsä sisällöt.

Tutkimustulokset osoittivat, että perehdytystä tehdään partiossa jo nyt hyvin mutta että odotukset ovat korkealla. Tuloksista selvisi esimerkiksi, että verkko-oppimista ei tämänkokoisessa organisaatiossa kannata kovin paljon käyttää: henkilöstöä on alle sata ja se tekee niin erilaisia työtehtäviä, että sama aineisto ei sopisi suoraan kovin monelle. Työyhteisöön sisään pääsemiseen panostetaan partiossa paljon, ja se on tärkeä syy työssä viihtymiseen ja töiden sujumiseen alusta asti.

Työssä syntyi kolme tuotosta. Perehdytettävien asioiden listaa täydennettiin oppimistavoitteiden kuvauksilla, menetelmäehdotuksilla sekä tiedolla perehdytyksen antajasta. Taulukkoa tullaan käyttämään myös reflektoinnin välineenä. Uusi työntekijä kirjoittaa perehdytystä saatuaan, mikä siinä oli tärkeintä hänen oman työnsä kannalta. Perehdytysprosessi on ohje esihenkilölle siitä, mitä asioita täytyy hoitaa ja missä aikataulussa. Aikajana auttaa koko perehdytysprosessin hahmottamisessa. Tuotoksena kirjoitettiin lisäksi kuvitteelliset kirjeet sekä esihenkilölle että uudelle työntekijälle perehdyttämisen ja työyhteisöön mukaan pääsemisen avuksi. Näissä kirjeissä sanallistetaan uudessa työpaikassa aloittamisen tunteita molempien näkökulmasta.

Tilaaja oli hyvin tyytyväinen tuotoksiin ja aikoo ottaa ne käyttöön. Tilaajan lisäksi työn tuotoksista voisivat hyötyä toiset suurehkot järjestöt, joissa työskentelee asiantuntijoita vastaavantyyppisissä tehtävissä. Opinnäytetyön tuotoksina syntyneistä kuvitteellisista kirjeistä voisi hyötyä mikä vain yritys tai organisaatio, joka haluaa varmistaa perehdyttämiseen ihmisläheisen tunnelman ja muistuttaa siitä, millaisia tunteita uuteen yhteisöön liittymiseen kuuluu – siis laajemminkin kuin järjestömaailmassa. Myös reflektoinnin hyödyntäminen perehdytyksessä ja seurannan kehittäminen auttaisivat organisaatioita kehittämään perehdytystä vielä paremmaksi. Hyvin onnistunut perehdytys sitouttaa työntekijää ja auttaa häntä onnistumaan työssään alusta asti.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304195626>

# ”En yhtään tiedä, mikä mua kiinnostaa”

– TUVA-koulutus antaa aikaa miettiä  
ja kokeilla eri vaihtoehtoja

## **Tiina Kalliola**

Toisen asteen koulutuksen kentällä on viime vuosina tapahtunut suuria uudistuksia, kuten oppivelvollisuuden laajentamiseen liittyvät uudistukset sekä uuden nivelvaiheen koulutuksen, tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen (TUVA) kehittäminen. Entinen perusopetuksen lisäopetus eli ns. kymppiluokka, ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (Valma) ja lukiokoulutukseen valmentava koulutus (LUVA) yhdistettiin 1.8.2022 uudeksi tutkintokoulutukseen valmentavaksi koulutukseksi (TUVA). Yleisesti nivelvaiheella tarkoitetaan peruskoulun jälkeistä siirtymää, jolloin tutkimusten mukaan riski koulupudokkuuteen, koulutuksen ulkopuolelle jäämiseen ja koulutuksen keskeyttämiseen on suurimmillaan. Nivelvaiheiden on todettu olevan haastavia etenkin erityistä tukea tarvitseville nuorille.

TUVA-koulutus on uusi ja tuore nivelvaiheen koulutuksen muoto, eikä siitä ole vielä kertynyt systemaattista tilastotietoa. Koulutuksen kehittämisen tueksi tarvitaan tilastotietoja, aiempia tutkimuksia sekä ymmärrystä kohderyhmästä ja sen tarpeista. TUVA-koulutus on tarkoitettu kaikenikäisille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta ennen toisen asteen tutkinnon suorittamista. Valtakunnallisesti syksyllä 2022 oppivelvollisten osuus TUVA-opiskelijoista oli 61 prosenttia. Muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten oppivelvollisten osuus oli 17 prosenttia, kun taas yli 18-vuotiaiden muunkielisten osuus oli 61 prosenttia. Suurin yksittäinen muunkielinen ryhmä olivat ukrainankieliset opiskelijat, joita oli valtakunnallisesti 6 prosenttia TUVA-opiskelijoista.

TUVA-koulutusta kehitettiin yhteistyössä Stadin ammatti- ja aikuisopiston TUVA-toimijoiden kanssa. Kehittämisryhmään kuuluivat johdon edustus sekä opetus- ja opiskeluhuollon edustajia. Yhteinen kehittäminen tapahtui lukuvuoden 2022–2023 aikana kahdeksassa eri yhteiskehittämisen työpajassa.

Perusopetuksen keväällä 2022 päättäneistä nuorista 7 prosenttia jatkoi opintojaan nivelvaiheen koulutuksissa. Haasteellisimpia ovat ne nuoret, jotka eivät saa peruskoulun päättötodistusta, eivät saa opiskelupaikkaa yhteis- haussa, eivät aloita opintoja saamassaan toisen asteen opiskelupaikassa tai keskeyttävät opintonsa heti alussa. Oppivelvollisuuden laajentamisen kohderyhmää ovatkin juuri nämä nuoret. Kaikki eivät myöskään vielä perusope- tuksen päättövaiheessa tiedä, mikä heitä kiinnostaa tai mihin heidän kykyn- sä riittävät. TUVA-koulutus on tilastojen valossa toisen asteen koulutuksen jälkeen suosituin tapa suorittaa oppivelvollisuutta. Tämä antaa koulutuksen järjestäjille sekä muille nuorten kanssa toimiville tahoille mahdollisuuden saada arvokasta tietoa niistä opiskelijoista, jotka eivät vielä ole toisen asteen koulutuksessa.

Suomessa on tällä hetkellä iso joukko nuoria, jotka voivat erittäin huonosti. He eivät ole opiskeluvaikeuksiltaan tai -kyvyltään siinä kunnossa, että voisi- vat alkaa suorittaa toisen asteen opintoja tavoitteellisesti. He tarvitsevat mo- nialaista tukea selvitäkseen opinnoissaan eteenpäin. Tuen tarpeet ovat hyvin moninaisia, eikä mikään henkilöstöryhmä yksinään pysty vastaamaan niihin. Monialaisen yhteistyön määriteltiin TUVA-koulutuksessa olevan opetus- ja ohjaushenkilöstön sekä opiskeluhuollon toimijoiden välistä yhteistyötä. Tar- peen mukaan siihen voivat osallistua myös monikielinen ohjaaja, arkiohjaaja, koulunkäynnin ohjaaja, nuorisotyöntekijä tai liikuntacouch.

Monialaista yhteistyötä tehdään monella muullakin alalla. Nuorisotyös- sä, sosiaalityössä ja järjestötyön kentällä toimivat sekä nuorten työpajoilla työskentelevät kohtaavat arjessaan nuoria, joilla on moninaisia haasteita elämässään. Nämä toimijat hyötyvät erilaisista monialaisen yhteistyön muo- doista sekä ymmärryksestä kohderyhmän tuen tarpeista. Oppivelvollisuuden laajentaminen on edelleen uusi asia monelle huoltajalle sekä muille kuin kou- lutuksen kentällä toimiville. Muutamina lähivuosina koulutuksen kenttää on uudistettu jatkuvasti, joten toivottavasti nivelvaiheen koulutuksia voitaisiin lähivuosina kehittää ja niiden vaikutuksia seurata rauhassa ilman suurempia uudistuksia. Nivelvaiheen koulutusta on tärkeää tehdä tunnetuksi ja markki- noida oikealle kohderyhmälle. Tämä ei ole mahdollista silloin, jos koulutusta muokataan jatkuvasti eri suuntiin.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023082224888>



# Tapaus opettajan työhyvinvointi

– Työhyvinvoinnista yhteinen asia työhyvinvointitietoutta kehittämällä

**Heidi Leivo-Kankkunen**

Peruskoulujen arjesta ja opettajien työhyvinvoinnista on käyty laajaa yhteiskunnallista keskustelua viime vuosina. Käydyn keskustelun ja viimeaikaisten tutkimustulosten valossa tilanne vaikuttaa huolestuttavalta ja opettajien työhyvinvointiin on syytä kiinnittää huomiota kaikissa Suomen kouluissa. *Tapaus opettajan työhyvinvointi – Työhyvinvoinnista yhteinen asia työhyvinvointitietoutta kehittämällä* -opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa opettajien yksilöllisestä ja yhteisöllisestä työhyvinvoinnista sekä selvittää opettajien kokemuksia työnsä kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Opinnäytetyön tarkoitus oli vahvistaa opettajien työhyvinvointitietoutta ja tehdä työhyvinvoinnista yhteinen asia.

Opinnäytetyön tarve perustui sekä laajempaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen että opinnäytetyön tilaajan, noin 600 oppilaan peruskoulun, tarpeisiin. Työn lähtökohtana olivat kunnan teettämän työhyvinvointikyselyn tulokset ja siinä esiin nousseet kehittämiskohteet, erityisesti opettajien tiedon lisääminen siitä, miten toimitaan työkyvyn heikentyessä. Työskentelyn tavoitteena oli vahvistaa opettajien tietämystä siitä, miten he itse, työyhteisö ja työnantaja voivat tukea työhyvinvointia. Lisäksi haluttiin lisätä ymmärrystä voimavaratekijöiden vahvistamisen ja kuormitustekijöiden hallitsemisen tärkeydestä.

Opinnäytetyö oli yhteisöllinen ja kaikki koulun opettajat osallistava tutkimuksellinen kehittämistyö. Työskentely aloitettiin keväällä 2022, ja se päättyi opinnäytetyön produktina luodun Työhyvinvoinnin tuki -julisteen esittelemiseen tammikuussa 2023. Prosessin näkökulma oli vahvasti yhteisöllinen ja yhteisön roolia korostava, vaikka siihen sisältyi myös opettajien henkilökohtaisia tehtäviä ja reflektoivaa pohdintaa. Työhyvinvointi on yhteinen asia, eikä sen ylläpitäminen saa olla vain yksilöiden harteilla. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että työyhteisö on opettajille tärkeä voimavara ja että työtä tulee hallita yhdessä. Kehittämistyön menetelminä käytettiin kyselyitä, ryhmäkeskusteluja ja -tehtäviä, reflektiivistä ja dialogista työskentelyä sekä

luennointia. Lisäksi tiivis yhteistyö rehtorin ja johtoryhmän kanssa oli keskeisessä asemassa koko prosessin ajan. Opinnäytetyöprosessi yhdistettiin Suomen Rehtorit ry:n järjestämään LYHTY-valmennukseen (Lisää yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia työyhteisöihin), johon tilaajakoulu osallistui. Valmennuksen tavoitteena oli tukea koulujen pitkäjänteistä hyvinvoinnin johtamis- ja kehittämistyötä. LYHTY-valmennuskokonaisuus käynnistyi keväällä 2022 ja jatkui kevääseen 2023. Opinnäytetyön tilaajakoulun osalta valmennuksen ja kehittämistyön viitekehyksenä oli pedagogisen hyvinvoinnin kokonaisuus: koko kouluyhteisön hyvinvointi ja oppilaiden ja henkilöstön hyvinvoinnin kytkeytyminen toisiinsa.

Kehittämistyön produktina tuotettiin Työhyvinvoinnin tuki -julistte, joka kuvaa yksilön, työyhteisön ja työnantajan rooleja työhyvinvoinnin tukemisessa. Yksilön ja yhteisön osuudet sisältävät myös opinnäytetyön keskeisiä tuloksia työn voimavaroista. Produkti muistuttaa voimavarojen vahvistamisen ja kuormitustekijöiden hallitsemisen tärkeydestä sekä pedagogisen hyvinvoinnin kokonaisuudesta. Jatkossa julistetta voidaan hyödyntää esimerkiksi perehdyttämisessä.

Keskustelun, tiedon ja ymmärryksen työhyvinvoinnista koettiin lisääntyneen prosessin myötä. Tieto työhyvinvoinnin tuesta parani. Opettajat kuvasivat työnsä voimavara- ja kuormitustekijöitä moninaisiksi ja toisiinsa vaikuttaviksi. Pedagogisen hyvinvoinnin kokonaisuus oli selvästi havaittavissa opettajien vastauksissa. Erityisen tärkeiksi työn voimavaroiksi opettajat kokivat työyhteisön ja merkityksellisen oppilastyön. Kuormitustekijöissä korostuivat työmäärä, kiire sekä oppilaiden moninaiset tuen tarpeet ja haasteet. Kaiken kaikkiaan opettajan työn voi todeta sisältävän lukuisia erilaisia kuormitustekijöitä, joiden vastapainoksi tarvitaan riittävästi voimavaratekijöitä ja palautumista, myös työpäivien aikana. Sopiva tasapaino työn voimavaroiksi koettujen työn autonomian ja opettajien välisen yhteistyön välillä vaikuttaa tukevan opettajien työhyvinvointia. Keskeistä on opettajien mahdollisuus keskittyä perustyöhönsä riittävien resurssien sekä kollegiaalisen ja moniammatillisen yhteistyön tukemana. Nämä edistävät työssä koettuja onnistumisia ja myönteisiä tunteita. Opettajien ammatillista osaamista, työhyvinvointitietoutta sekä voimavara- ja ratkaisukeskeistä ajattelua tulee vahvistaa. Heille tulee myös mahdollistaa nykyistä enemmän ennakoivaa tukea työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Työn merkitys tilaajalle oli työhyvinvointiin liittyvän tiedon, tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen sekä aiheeseen liittyvän keskustelun ja työstämisen mahdollistaminen. Laajemmassa perspektiivissä opinnäytetyön tavoitteena oli olla osa opettajien työstä ja työhyvinvoinnista käytävää yhteiskunnallista keskustelua sekä luoda osaltaan lisää ymmärrystä opettajan työstä ja sen kehittämisen tarpeista opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvinvoiva koulu ja laadukkaan opetuksen toteuttaminen edellyttävät hyvinvoivia opettajia.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304296977>

# Polkuja perheen parhaaksi

## Perhetyömallin kehittäminen pienryhmäkodin työkaluksi

### Reetta Lepola

Opinnäytetyön aiheena oli perhetyömallin kehittäminen Pienryhmäkoti Polun työvälineeksi. Opinnäytetyö oli osa laaja-alaista työelämän kehittämistyötä. Työn tilaajana toimivat Kanta-Hämeen Perhepalvelut Oy sekä Pienryhmäkoti Polku. Haaveena oli erillisen tukipalveluja tuottavan tukityön yksikön perustaminen lähitulevaisuudessa, minkä alkukartoituksena opinnäytetyö toimi. Polku-konserni koostuu kahdesta perustason lastensuojeluyksiköstä.

Opinnäytetyöprosessi alkoi tammikuussa 2023 ja päättyi marraskuussa 2023. Tammikuussa laadittiin opinnäytetyösuunnitelma ja työn ohjaajaksi nimettiin Polun koordinaattori Lauri Mansikkamäki, joka on toteuttanut perhetyötä aiemmin. Maaliskuussa perhetyön asiakkaille lähetettiin kysely, joka oli osa opinnäytetyön aineistoa. Ennen kesälomakautta toukokuussa Polun henkilöstölle pidettiin molemmissa yksiköissä osallistavat työpajat kehittämistyöhön liittyen. Työpajassa käsiteltiin kahta asiakastapausta ja heidän auttamistaan työntekijän ja asiakkaan näkökulmista. Lisäksi keskusteltiin perhetyön ja perheen kanssa tehtävän yhteistyön eroista. Kesällä opinnäytetyötä ei työstetty lainkaan. Elokuussa Polun johtoryhmälle pidettiin neljän tunnin osallistava työpaja, jossa kirkastettiin työn lähtökohtia ja hiottiin esimerkiksi toiminnan jalkauttamissuunnitelmaa. Lokakuussa tehtiin kahtena päivänä benchmarkkauskäynti Hämeenlinnan Sosprolle. Loka-marraskuussa toteutettiin haastatteluja perhetyön toimijoille Kanta-Hämeen alueella. Osa haastatteluista toteutui kasvokkain, osa Teamsin välityksellä.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin asiakaskyselyllä, henkilöstön ja johtoryhmän osallistavilla työpajoilla, benchmarkkauskäynneillä, perhetyön toimijoiden haastatteluilla, työn tekijän työskentelemisellä omassa asiakasperheessään sekä osallistuvalla havainnoinnilla. Aineisto analysoitiin ja teemoiteltiin, ja siitä etsittiin toistuvia teemoja, joita käsiteltiin osana opinnäytetyötä. Tavoitteena oli löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka olivat ”mikä toimii perhetyössä” ja ”millainen on hyvä perhetyöntekijä”. Haastattelut olivat informatiivisia ja kertoivat

paljon perhetyöstä. Työn tekijän oma asiakasperhe mahdollisti erilaisten toimintamallien kokeilun osana opinnäytetyöprosessia. Opinnäytetyön lähestymistapana toimi konstruktivistinen lähestymistapa. Konstruktivistisessa lähestymistavassa valittiin arkinen ongelma, joka haluttiin ratkaista. Sitten luotiin konstruktio, joka käytännössä toteutui perhetyön asiakkuutena ja työntekijänä toimimisena.

Kehittämistyöstä syntyi tuotos, joka käsittelee erilaisia menetelmiä perhetyön toteuttamiseksi. Tuotos vastasi tilaajan toiveeseen saada hiljainen tieto näkyväksi. Kerättyyn aineistoon nivoutuen osaksi tuotosta lisättiin työn aikana esiin nousseita asioita. Laadukkaasti toteutettu tuotos palveleekin myös tilaajaa laajempaa kohderyhmää. Sosiaalialalla tulisi jakaa kollektiivisesti enemmän tietoa hyvistä käytännöistä, jotka toimivat.

Opinnäytetyö oli tilaajalle erittäin merkityksellinen, sillä perhetyön kehittäminen oli ajankohtaista – ensin sisäisesti ja myöhemmin kilpailutusta varten. Aineistosta selvisi, että perhetyölle on paljon tarvetta: palveluihin on ollut jopa jonoa. Palveluille havaittiin olevan kysyntää erityisesti iltta-aikaan ja virka-ajan ulkopuolella. Palveluntuottajia, jotka pystyvät työskentelemään iltaisin, on kuitenkin vain niukasti. Opinnäytetyön myötä avautuivat myös ylisukupolvisuus ja huono-osaisuuden määrä perhetyön asiakkaissa. Yhteisöjen kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna opinnäytetyö toimi kartoittavasti ennen tukityön yksikön perustamista ja avaamista. Lisäksi opinnäytetyön tekijä loi työnsä myötä itselleen uuden työpaikan perhetyön asiantuntijana ja tulevan tukityön yksikön johtajana.

Yhteiskunnallisesti uutta tietoa oli havainto siitä, että perhetyön tutkimusta puuttuu ja sitä on tehty vain niukasti. Perhetyö on ristiriitaista monessa mielessä. Tämä näkyy sen toteuttajissa, jotka ovat yleisesti sosionomeja, mutta kaikki saatavilla olevat oppikirjat on kohdennettu lähihoitajille. Tämä näkyi esimerkiksi epätarkkana käsitteen määrittelynä ja perhetyön aseman vakiintumattomuutena. Asiakastyön ristiriita liittyy kontrolliin ja vapauteen. Perhetyö on luonteeltaan aina interventio perheeseen eli tilanne, jossa perheen yksityisyyteen puututaan viranomaisten toimesta.

Jatkokehittämistä varten syntyi paljon havaintoja ja ideoita esimerkiksi perheen kanssa nuoren sijoituksen aikana toteutettavan yhteistyön kehittämisestä sekä perhearviointimenetelmän kehittämisestä. Osa ideoista aiotaan toteuttaa pian. Havaintona nousi esiin myös, että perhe, jonka tukiverkostot ovat puutteellisia, tarvitsee enemmän tukea ja tukeutuu enemmän ammattilaisiin. Kehittämistyö jatkuu aktiivisena myös opinnäytetyöprosessin jälkeen.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120534346>

# TE-toimiston työhyvinvoinnin tukemiseen tehokkaat työkalut!

**Ramona Lindström & Mirka Suppanen**

Tutkimuksellinen kehittämistyö tehtiin parityönä Ramona Lindström ja Mirka Suppanen. Varsinainen käytännössä tapahtunut työ tehtiin helmi-huhtikuussa 2023. Kehittämistyö kohdistui Helsingin TE-toimiston yritys- ja rekrytointipalveluiden asiantuntijoiden työhyvinvointiin. Työssä kuultiin asiantuntijoita: heidän kokemuksiaan, näkemyksiään ja tunteitaan työhyvinvoinnistaan.

Tilaajan tavoitteena oli, että Helsingin TE-toimistossa työskentelisi pätevä ja hyvinvoiva henkilöstö, jonka sitoutuminen työhönsä on vahvaa ja vaihtuvuus mahdollisimman vähäistä. Tämän tavoitteen tueksi korostettiin työhyvinvoinnin merkitystä, joka on keskeinen tekijä jokaisessa työyhteisössä.

Kehittämistyö pohjautui konstruktivisen tutkimuksen periaatteisiin. Siinä käytettiin monipuolisesti sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Vastaukset kerättiin anonymisti Webropol-kyselylomakkeella. Lisäksi järjestettiin osallistavia työpajoja, joissa työhyvinvoinnin kehittäjät eri tiimeistä pääsivät jakamaan kokemuksiaan ja ideoitaan.

Työ tuotti konkreettisenä tuotoksena henkilöstölle työhyvinvoinnin vuosikellon, jonka jalkauttamisen omille tiimeilleen 12 työhyvinvoinnin kehittäjää eri tiimeistä otti vastuulleen. Lisäksi jokaiselle työhyvinvoinnin kehittäjälle luotiin oma henkilökohmainen vuosikello, jonka avulla pystytään seuraamaan yhteisen työhyvinvoinnin kehittämisen etenemistä. Projekti osoittautui merkitykselliseksi askeleeksi kohti entistä parempaa työhyvinvointia ja sitoutuneempaa henkilöstöä Helsingin TE-toimistossa.

Projektin tuloksena havaittiin, että asiantuntijoiden aktiivinen osallistuminen ja äänen kuuluminen olivat kriittisiä tekijöitä työhyvinvointia edistävissä toimenpiteissä. Yhteisöllisyys ja

yhteistyö nousivat avainasemaan, kun asiantuntijat jalkauttivat vuosikelloa tiimeissään ja osallistuivat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Projekti tuotti myös arvokasta tietoa ja oivalluksia, jotka voivat auttaa muita organisaatioita kehittämään omia työhyvinvointistrategioitaan.

Tässä projektissa havaittiin myös, että vaikka työhyvinvoinnin parantaminen vaatii huomattavia ponnisteluja, se on investointi, joka tuo moninkertaisesti takaisin. TE-toimiston henkilöstö sai uusia työkaluja ja resursseja työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja kehittämiseen, ja organisaatio sai sitoutuneemman, tyytyväisemmän ja tuottavamman henkilöstön.

Lopulta projekti osoitti, että työhyvinvointi on jatkuva prosessi. Se vaatii jatkuvaa huomiota, reflektiota ja kehittämistä – mutta sen palkinnot ovat mitaamattoman arvokkaita. Kehittämistyö Helsingin TE-toimistossa oli vain yksi askel tällä matkalla, mutta se oli tärkeä askel kohti parempaa työympäristöä ja työhyvinvointia.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023051912217>

# ”Humakin opiskelijat ei oo automaatteja”

– Valmennuspedagogiikan kehittäminen osaamisvaatimusten muutoksessa

**Anna Mutanen**

Humanistisen ammattikorkeakoulun ja Osaamista kehittävä korkeakoulu -kehittämisohjelman tilaama opinnäytetyö käsittelee valmennuspedagogiikan kehittämistä Humakin uuden AMK-opetussuunnitelman toteutuksessa. Uuden opetussuunnitelman mukaisia pilotointoja toteutettiin Humakissa syksyn 2022 ja kevään 2023 aikana. Siihen liittyen Anna Mutanen yhteisöpedagogi (YAMK) -opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä integratiivisen pedagogiikan malliin vahvasti perustuvan Humakin valmennuspedagogiikan kehittämistarpeita muutostilanteessa.

Tutkimuksen tarkastelun kohteeksi valikoitui kolme Humakissa keväällä 2023 toteutuksessa ollutta pilottiopintojaksoa. Niiden vastuulehtoreita haastatteleamalla pyrittiin selvittämään valmennuspedagogiikan kehittämistarpeita ja sitä, millaista kehittämistä vastuulehtorit erityisesti kaipaavat pedagogisen työnsä tueksi opetussuunnitelmauudistuksen alla. Humakissa käynnissä ollut AMK-opetussuunnitelmauudistus perustui Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen kompetensseihin, jatkuvan oppimisen muutokseen sekä valtakunnalliseen digivisiouudistukseen, joten kehittämistyötä tuli tarkastella myös laajemmin pedagogisen ajattelun näkökulmasta.

Kehittämistyön tutkimuksellinen osuus toteutui pilottiopintojaksojen vastuulehtoreille järjestettyjen fokusryhmähaastattelujen avulla. Työn teoreettinen tietoperusta rakentui valmennuspedagogisen ajattelun perustalle ja Humakin valmennuspedagogiikan kehittämiselle, osaamistarpeisiin vastaavalle muutokselle, pedagogisen osaamisen kehittämiselle sekä Humakin AMK-opetussuunnitelmauudistukselle. Koska opinnäytetyön aiheeseen liittyi valmennuspedagogiikan lisäksi Humakin AMK-opetussuunnitelmauudistus, kirjallinen tietoperusta ei ollut riittävä työn tueksi vaan osa opinnäytetyön teoriataustasta oli tärkeää koota oppilaitoksen sisältä. Siten osa työn teoreettisesta tietopohjasta koostettiin Humakin koulutusjohtaja Päivi Marjaselle tehdystä asiantuntijahaastattelusta.

Tarkastelun kohteina olleet pilottiopintojaksot toteutuivat kaikki itsenäisesti verkossa suoritettavina opintojaksoina. Näin ollen ne eivät antaneet kokonaiskuvaa Humakissa opiskelusta vaan kuvasivat vain yhtä osaa siitä. Vaikka tulokset kuvasivat valmennuspedagogiikkaa ja opintojaksojen toteutumista lähinnä verkko-opintojen näkökulmasta, se ei haitannut, sillä verkkoon painottuvan opiskelun tarkastelu on hyvin ajankohtaista. Lähiopetuksen rinnalle vahvaan asemaan ovat viime vuosien aikana nimittäin nousseet digitaaliset oppimisympäristöt sekä uudenlaiset vuorovaikutusmahdollisuudet.

Tutkimustuloksissa ilmeni merkittävänä tarve kehittää valmennuspedagogista teoriaperustaa sekä valmennuspedagogiikan ryhmäperustaista ja yhteisöllistä oppimista. Tuloksissa korostui vahvasti myös opiskelijälähtöinen näkökulma: opintojen joustavuuden ja saavutettavuuden kehittäminen, itseohjautuvuuden tukeminen sekä turvallisten verkko-oppimisympäristöjen ja -yhteisöjen kehittäminen. Lisäksi tuloksista oli havaittavissa tarve arvioida opiskelijan kokonaispolkua laajemmin ja joustavammin. Ammatillinen kasvu vaatii aikaa, ja siten yhtenä vahvana kehittämiskohteena tuloksissa nousi tarve kehittää yksilöllisempiä oppimispolkuja ja selkeämpää opiskelijoille suunnattua puhetta yhteisistä oppimisen tavoitteista ja linjauksista.

Kehittämistyön tuloksena syntyi kehittämissuhteita, joiden avulla voi suunnata valmennuspedagogiikkaa uudelleen sekä kehittää pedagogista työtä ja osaamista uusia osaamisvaatimuksia vastaaviksi. Lisäksi tulosten valossa pedagogisen työn ja pedagogisen ajattelun kehittämisen keskiöön nousi pedagogisen johtamisen kehittäminen, jota tarvitaan monella eri tasolla tukemaan oppilaitoksen toimintaa sekä pedagogista osaamista ja laatutyötä.

Kehittämistyö oli tärkeä tilaajalle, sillä se antoi tietoa valmennuspedagogiikan kehittämistarpeista osana pedagogisen työn kehittämistä ja pedagogista johtamista. Myös pedagoginen johtaminen on oppimista. Sen keskiössä ovat siten pedagogisen henkilökunnan arvostus ja aito sitouttaminen, vuorovaikutus, avoin dialogi sekä yhdessä oppiminen. Koska pedagogisen osaamisen ja johtamisen kehittämisen teemat ovat vahvan opetusosaamisen perusta, opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä myös laajemmin muissa ammattikorkeakouluissa ohjaamaan ja suuntaamaan pedagogista työtä ja kehittämistä sekä tukemaan oppilaitoksen strategiaa.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023121136053>



# Assistenttityön tulevaisuuden tärkeimpiä taitoja ovat teknologinen sivistys, jatkuva oppiminen, itsensä johtaminen ja resilienssi

**Suvi Näsänen**

Opinnäytetyön Assistenttityön tulevaisuuden kuvat ja osaamisen kehittäminen keskiössä olivat assistenttityössä tulevaisuudessa tarvittavat taidot ja valmiudet. Opinnäytetyön tilaajana toimi Andritz Oy. Lähestymistapana käytettiin toimintatutkimusta ja tulevaisuustietoisuutta. Tutkimuksen pääasiallisena kohderyhmänä olivat tilaajaorganisaation assistenttiverkoston jäsenet. Heille toteutettiin kyselytutkimus sekä Kirje tulevaisuudesta -työpaja. Johtajien ajatuksia assistenttityön tulevaisuudesta kartoitettiin liiketoiminta-alueen johtoryhmälle toteutulla Tulevaisuustajuus-työpajamenetelmällä. Lisäksi tehtiin refleksiivistä benchmarking-vertailua toisen organisaation kanssa, jossa on toiminnassa assistenttiverkosto.

Tilaajaorganisaatiolle tutkimus tuotti tietoa assistenttien roolista tulevaisuudessa sekä näiden työssä tarvittavista taidoista. Lisäksi yrityksessä haluttiin kehittää assistenttiverkoston toimintaa. Saadut tutkimustulokset sekä samaan aikaan tapahtunut organisaatiomuutos siirsivät ajatuksia assistenttiverkoston kehittämisestä kohti työnteollista yksikköä. Oman tiimin muodostamista kohti voi edetä vaiheittain toimenkuvien määrittämisen ja työparimallin kautta.

Saaduista tutkimustuloksista välittyi positiivinen asenne assistenttien työtä kohtaan, eikä työn nähdä katoavan. Tulevaisuudessa assistenttityö on muuttumassa kohti asiantuntijuutta. Assistenteilta odotetaan yhä monipuolisempaa osaamista ja jatkuvaa oppimista, jotta he voisivat vastata muuttuvan työympäristön vaatimuksiin. Työnteollinen muutos keskittyy työvaiheiden virtaviivaistamiseen, resurssien tehokkaampaan käyttöön sekä automatisoitaviin rutiinitehtäviin. Tulevaisuudessa assistentit voivat osallistua enemmän strategiseen

suunnittelutyöhön ja luovaan ongelmanratkaisuun. Tärkeiksi työelämätai-  
doiksi muodostuvat jatkuva oppiminen, itsensä johtaminen, resilienssi eli  
muutoskyky ja teknologinen sivistys. Teknologinen sivistys on moniulotteinen  
termi, jolla tarkoitetaan medialukutaitoa sekä valmiutta uudistua ja vastata  
yhä kompleksisempiin ongelmiin tulevaisuudessa.

Tulevaisuudessa kysyntää on erityisesti assistenteille, jotka tietävät, kuinka  
tekoälyä ohjeistetaan ja personoidaan. Tutkimustulosten mukaan assisten-  
tin tulevaisuuden työrooleja voisivat olla tekoälyn personoija, hyvinvointival-  
mentaja tai työyhteisövastaava. Assistenttien ydintehtävänä tulee olemaan  
muiden opastaminen työskentelyä helpottavien tietoteknisten sovellusten  
käytössä. He ovat keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin edistämässä sekä  
yhteisöllisyyden luomisessa. Keskeisiä ovat empatia ja sosiaaliset taidot; tar-  
ve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi tulee tuskin koskaan katoamaan. Assis-  
tentti on toimiston sydän, kuten sanotaan. Tulevaisuudessa kohtaamiset ja  
toimistoympäristö muuttuvat virtuaalisiksi mutta assistentin empatia ja sy-  
dän säilyvät.

Opinnäytetyön aihepiiristä voisi jatkaa tutkimustyötä moneen suuntaan ja  
laajentaa tulevaisuuskuvien etsintää uusien tutkimusmenetelmien avulla.  
Lisäksi yhteiskehittäminen muissa yrityksissä toimivien assistenttiverkosto-  
jen kanssa avartaisi näkymiä lisää. Tutkimustuloksia tullaan käsittelemään  
yhdessä ToimistoSissien jäsenten kanssa, jolloin reflektointia tapahtuu yli  
organisaatorajojen. ToimistoSissit on assistenttien itse perustama valtakun-  
nallinen vertaistukiverkosto. Kaikille assistenteille avoimessa verkostossa on  
mukana yli 2 300 toimistotyön ammattilaista yli 1 000 organisaatiosta.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://www.theseus.fi/handle/10024/810446>

# Sosiaaliset innovaatiot ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä

– Systemaattinen kirjallisuuskatsaus Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöihin

**Janne Pelkonen**

Janne Pelkosen opinnäytetyössä *Sosiaaliset innovaatiot ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä – Systemaattinen kirjallisuuskatsaus Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöihin* Humanistiselle ammattikorkeakoululle annettiin suosituksia opinnäytetyöohjauksen ja hankesuunnittelun kehittämiseksi sosiaalisten innovaatioiden syntymistä edistävään suuntaan. Tutkimuksessa määriteltiin sosiaalisen innovaation käsite, luotiin menetelmä sosiaalisten innovaatioiden luokittelemiseksi sekä selvitettiin tapoja sosiaalisten innovaatioiden syntymisen edistämiseksi.

Aineiston hankkimiseksi toteutettiin Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytteisiin kohdistettu systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Lisäksi haastateltiin sosiaalisia innovaatioita synnyttäneiden opinnäytetöiden tekijöitä. Opinnäytetyössä määriteltiin sosiaalisen innovaation käsite sekä luotiin nelikenttä, joita molempia hyödynnettiin sosiaalisten innovaatioiden tunnistamisessa aineistosta. Lisäksi sosiaalisten innovaatioiden ryhmittelemiseksi luotiin tapa, jonka avulla tehtiin näkyväksi niiden tuottamaa arvoa.

Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalisen innovaation käsite on vielä vakiintumaton. Käsitteen vakiintumattomuus saattaa osaltaan vaikeuttaa sosiaalisten innovaatioiden tunnistamista. Sosiaalisilla innovaatioilla tarkoitetaan yleisesti yhteiskunnalle arvoa tuottavia palveluita, ideoita tai käytäntöjä, joiden avulla on mahdollista parantaa ihmisten elämänlaatua ja ratkaista yhteiskunnallisia ongelmia.

Tutkimuksessa havaittiin lisäksi se, että ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä syntyy sosiaalisia innovaatioita, joilla on yhteiskunnallisen merkityksen ohella inhimillistä merkitystä.

Tämä tekee sosiaalisten innovaatioiden tutkimisesta sekä niiden syntymisen edistämisestä tärkeää. Ongelmana voidaan pitää sitä, että sosiaalisia innovaatioita ei aina tunnisteta tai hyödynnetä kehittämistoiminnan päätyttyä. Tästä syystä sosiaalisia innovaatioita tulisi kyetä tunnistamaan ja hyödyntämään aiempaa enemmän. Sosiaalisen innovaation käsitettä ja luokitte-  
lutapaa hyödyntämällä potentiaalisia ideoita voidaan tunnistaa ja kehittää sosiaalisen innovaation suuntaan.

Opinnäytetyön toimeksiantajalle esitettiin analyysin perusteella konkreettisia suosituksia opinnäytetyötoiminnan ja hankesuunnittelun kehittämiseksi. Suositusten avulla opinnäytetyön ohjausta ja hankesuunnittelua voidaan Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kehittää sosiaalisten innovaatioiden syntymistä edistävään suuntaan. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää myös muussa toiminnassa, jonka tavoitteena on tutkia sosiaalisia innovaatioita tai edistää niiden syntymistä.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023120434133>

# Ulkomaalaistaustaisten oppilaiden menestyksen esteitä ja mahdollisuuksia Suomen perusopetuksessa

**Abdiwali Qasin Gabow**

Humakin opiskelija Abdiwali Qasin Gabow sai juuri valmiiksi opinnäytetyönsä, joka syventyy ulkomaalaistaustaisten oppilaiden haasteisiin ja menestystekijöihin Suomen perusopetuksessa. Opinnäytetyössä käsiteltiin monipuolisesti oppilaiden yksilöllisiä tarpeita, kielellisiä haasteita sekä kodin ja koulun yhteistyön merkitystä.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin ulkomaalaistaustaisten oppilaiden kokemuksia perusopinnoista Suomessa kiinnittäen erityistä huomiota suomen kielen opetuksen haasteisiin. Tutkimus keskittyi oppilaiden moninaisten taustojen ja kokemusten ymmärtämiseen.

Tutkimus suoritettiin Helsingissä 10.1.–30.11.2023. Aineistonkeruuvaihe ja haastattelut toteutettiin intensiivisesti keväällä 2023.

Tutkimukseen osallistui ulkomaalaistaustaisia oppilaita, opettajia ja monikielisiä ohjaajia. Tutkimuksen ohjaajana toimi Humakin yliopettaja Arto Lindholm.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Sen tavoitteena oli tuoda esiin oppilaiden yksilölliset tarpeet ja mahdolliset haasteet erityisesti perusopinnoissa ja siirtymävaiheissa. Tutkimuksen avulla pyrittiin lisäämään ymmärrystä ulkomaalaistaustaisten oppilaiden oppimisvaikeuksista ja tukitarpeista.

Tutkimustulokset osoittivat, että moninaiset tekijät, kuten kaksikielisyys, traumaattiset kokemukset ja kotoutumisprosessi, voivat vaikuttaa oppimisvaikeuksiin. Kaksikielisyys ei kuitenkaan ole pääasiallinen syy oppimisvaikeuksiin, vaan haasteita voi ilmetä eri oppiaineissa. Tutkimuksen merkitys nousi esiin tarpeesta tarjota yksilöllistä ja joustavaa suomen kielen opetusta sekä korostaa oppilaiden yksilöllisten taustojen huomioimista.

Opinnäytetyö toi uutta tietoa ulkomaalaistaustaisten oppilaiden oppimisvaikeuksista ja tarpeista suomalaisessa peruskoulussa. Tulokset avasivat uusia näkökulmia koulutusjärjestelmän kehittämiseen ja tarjosivat konkreettisia suosituksia opetuksen ja tuen parantamiseksi.

Tutkimuksen merkitys nousi siis esiin tarpeesta edistää kaikkien oppilaiden tasa-arvoista ja laadukasta oppimista. Työ tarjosi pohjan jatkotutkimuksille ja kehittämistoimille, joilla pyritään vahvistamaan ulkomaalaistaustaisten oppilaiden asemaa suomalaisessa koulutusjärjestelmässä.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää koulujen, monikielisten ohjaajien, opettajien ja muiden koulutusalan toimijoiden toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Koulutusyhteisöt voivat käyttää tietoja oppilaiden yksilöllisten tarpeiden parempaan ymmärtämiseen ja tarvittavien tukitoimien suunnitteluun.

Opinnäytetyö antoi vahvan perustan jatkotutkimukselle erityisesti suomen kielen opetuksen ja ulkomaalaistaustaisten oppilaiden tukitoimien parantamiseksi. Havainnot voivat ohjata tulevia tutkimuksia syvemmälle yksittäisiin oppiaineisiin ja oppimisvaikeuksien moninaiisiin syihin.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023121136091>

# Työhyvinvointi keskiössä vaatealan yrityksen toiminnan kokonais- valtaisessa kehittämisessä

– Laaja opinnäytetyö toi uutta tutkimustietoa ja monipuolisia työkaluja

**Minna Sihvonon**

Yhteisöpedagogi (YAMK) -opiskelija Minna Sihvonon teki syvälisen ja innovatiivisen, työhyvinvointia koskevan opinnäytetyön vaatealalla toimivassa M&R lifestyle Oy:ssä. Työ toteutettiin vuonna 2023 Humanistisen ammattikorkeakoulun ohjauksessa lehtori Kristiina Vesaman asiantuntijatukea hyödyntäen.

Laaja-alaisen opinnäytetyön ensisijaisena tavoitteena oli kartoittaa perusteellisesti tilaajayrityksen työhyvinvoinnin kokonaistilanne, tunnistaa keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä luoda helposti juurrutettavia työkaluja ja toimenpide-ehdotuksia henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi tulevaisuudessa. Lisäksi tavoiteltiin uutta tutkimustietoa ja näkökulmia, jotka hyödyttävät paitsi toimeksiantajayritystä myös laajemmin koko vaatealan työyhteisöjä.

Työssä tarkasteltiin ilmiötä syvällisesti kokonaisuutena, joka sisältää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin ulottuvuuden. Myös työhyvinvoinnin strateginen ja ennakoiva johtaminen nousivat keskeisiksi näkökulmiksi. Menetelminä hyödynnettiin monipuolisesti sekä määrällistä että laadullista tutkimusta ja lisäksi henkilöstökyselyä.

Tutkimus osoitti, että yrityksen selkeänä vahvuutena ovat hyvä yhteishenki, ammattitaitoiset työntekijät sekä vankka sitoutuminen laadukkaaseen asiakaspalveluun. Henkilöstökyselyssä esille nousivat erityisesti työntekijöiden sisäinen viestintä ja perehdyttäminen. Myös kuormittavuuden hallinta ja rakentavan palautteen anto kaipasivat parannusta.

Opinnäytetyön pohjalta luotiin useita käytännönläheisiä kehittämissuhteita, kuten säännölliset kehityskeskustelut, urasuunnittelu ja työkierto. Konkreettisenä tuotoksena syntyi myös kattava työhyvinvoinnin perehdytysohjelma tukemaan henkilöstön jatkuvaa oppimista. Lisäksi opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytyskansi.

## **Kehittämistyön tavoitteet**

### **ja tulosten hyödyntäminen käytännössä**

Työ toi arvokasta uutta näkökulmaa ja syvällistä tietoa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tarkasteluun vaatealalla. Sen anti on hyödynnettävissä laajalti myös muiden vastaavien organisaatioiden toiminnan ja työkuulttuurin kehittämisessä. Jatkotutkimuksille on ilmeinen tarve esimerkiksi toimenpide-ehdotusten vaikuttavuuden pitkäjänteisessä arvioinnissa.

Opinnäytetyö osoitti, että panostamalla työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti voidaan merkittävästi parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuloksellisuutta. On ensiarvoisen tärkeää osallistaa ja sitouttaa koko henkilöstö mukaan kehittämiseen. Pitkäjänteinen työ työhyvinvoinnin eteen tuo merkittävää lisäarvoa koko vaatealan yhteisölle.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023091125568>



# Suuntaviivoja alumnitoimintaan

Millainen alumnitoiminta tukisi  
liikenneopettajien ammatillista kasvua  
ja hyödyttäisi alan opiskelijoita

**Tomi Sirkkiä**

Korkeakoulumaailmasta tuttua alumnitoimintaa ollaan käynnistämässä toisen asteen oppilaitoksissa. Alumnitoiminta on oppilaitoksen omille kasvateille suunnattua toimintaa, jonka avulla oppilaitos pitää yhteyttä entisiin opiskelijoihinsa ja samalla syventää yhteydenpitoaan työelämään. Kukin oppilaitos määrittelee itse oman alumnitoimintansa sisällön, ja samanaikaisuudesta huolimatta oppilaitokset ovat käynnistäneet toimintaa itsenäisesti, omista tarpeistaan lähtien.

Hämeen ammatti-instituutti käynnisti oman alumnitoimintansa vuonna 2021. Opinnäytetyön *Alumnitoiminnan askelmerkit – Suuntaviivojen kehittäminen* Hämeen ammatti-instituutin liikenneopettajakoulutuksen alumnitoimintaan tavoitteena oli kehittää instituutissa järjestettävään liikenneopettajien koulutukseen alumnitoimintaa, joka tukisi paitsi alumnien ammatillista kasvua myös liikenneopettajaopiskelijoita ja oppilaitosta.

Alumnitoiminnan kehittämishanke toteutettiin konstruktivisena tutkimuksena, jossa osallistettiin alumneja, liikenneopettajaopiskelijoita ja liikenneopetusalan lehtoreita. Aineisto kerättiin laadullisin menetelmin. Liikenneopettajat työskentelevät nykyisin hyvin prekaarissa asemassa. Nollatuntisopimukset olivat aineistoa kerätessä hyvin yleisiä, ja liikenneopettajat kokivat yleisesti epävarmuutta työmäärästään ja sen myötä ansiotasostaan. Anonymiteetistä huolehtiminen oli kehityshankkeen tärkein arvo, jotta opiskelijat ja alumnit saattoivat osallistua aineiston keruuseen ilman pelkoa negatiivisista vaikutuksista työmarkkinoilla. Tästä syystä opinnäytetyössä ei esitetty tarkkaa aikamäärettä aineiston keruulle. Opinnäytetyö valmistui tavoitteiden mukaisesti syksyllä 2023.

Osallistaminen oli merkittävässä roolissa koko tutkimushankkeen ajan. Tutkimuksen ideapaperi hahmoteltiin yhdessä liikenneopettajakoulutuksen vastuuhenkilöiden kanssa. Kaikki kolme tahoa, opiskelijat, alumnit ja lehtorit, olivat mukana tutkimusongelman hahmottamisessa. Varsinainen tutkimusaineisto kerättiin erilaisin anonyymein keskustelu- ja kyselymetodein, ja kutakin aineistonkeruuvaihetta suunniteltiin edellisestä vaiheesta saatujen tulosten perusteella.

Tulosten perusteella alumnitoiminnan tarpeen on oltava alumneista itsestään kumpuavaa ja oppilaitoksen rooli on olla enemmän fasilitaattori kuin sisällöntuottaja. Tuloksista oli havaittavissa myös, että toimiva alumnitoiminta edellyttää osallistujien sisäisten motivaatiotekijöiden lisäksi käytännön hyötyjen saavuttamista. Suuntaviivat haastavat oppilaitoksia miettimään, millaisia ulkoisia motivaatiotekijöitä alumnitoiminnassa olisi hyvä ottaa huomioon. Tulokset kertoivat myös, millaista kehittämistä liikenneopettajat tarvitsisivat osaamiseensa liittyen alalle valmistumisensa jälkeen. Tulosten mukaan sosiaalisen pääoman merkitys liikenneopettajien työssä olisi otettava paremmin huomioon, jotta liikenneopettajien ammattitaito voisi kehittyä paremmin.

Opinnäytetyön tulokset hyödyttävät tilaajan lisäksi muita ammattioppilaitoksia. Tulokset ovat monelta osin sovellettavissa muidenkin ammattialojen koulutukseen. Lisäksi opinnäytetyö tarjoaa liikenneopettajien työnantajille tärkeää tietoa siitä, millaista jatkokoulutusta liikenneopettajille olisi hyvä tarjota. Tulokset haastavat työnantajia pohtimaan sosiaaliseen pääomaan panostamisen tärkeyttä ja tarjoavat tietoa myös työntekijän ammatillisesta kasvusta.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023113032932>

# Työyksinäisyys on henkilökohtainen kokemus, josta vaietaan työyhteisöissä

**Pauliina Sneck**

Työyksinäisyys on ilmiö, joka on vielä suhteellisen tuntematon työelämässä. Osana Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogin YAMK-opintoja Pauliina Sneck tutki korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden kokemuksia työyksinäisyydestä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työyksinäisyys on hyvin henkilökohtainen kokemus, jota ei ole helppo ottaa puheeksi työpaikalla. Yksinäisyyden kokemuksista työssä vaietaan, koska se aiheuttaa kokijalleen häpeää.

*Yhdessä ilman yhteyttä – Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden kokemuksia työyksinäisyydestä -opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa työyksinäisyydestä sekä lisätä ymmärrystä siitä subjektiivisena kokemuksena ja ilmiönä, jotta se voitaisiin tunnistaa ja sanoittaa paremmin työelämässä.*

Opinnäytetyön tutkimuksellinen lähestymistapa oli fenomenologis-hermeneuttinen. Tutkimusaineisto koostui kuudesta työssään yksinäisyyttä kokeneen haastattelusta. Kaikki haastateltavat työskentelivät asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä työelämän eri sektoreilla. Heitä yhdisti se, että he olivat korkeasti koulutettuja ja opinnäytetyön tilaajan, ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n, jäseniä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työyksinäisyyden kokemusten taustalla vaikuttivat moninaiset tekijät. Tällaisia olivat muun muassa omaan työhön liittyvät haasteet, työpaikan toimimattomat vuorovaikutussuhteet ja toimintakulttuuri, kokemus omasta itsestä osana työyhteisöä, kokemus suhteesta oman esihenkilön ja kollegoiden kanssa sekä oma persoona ja henkilökohtaiset taustatekijät. Esimerkiksi organisaatioissa vallitsevat asenteet yksin pärjäämisen kulttuurista sekä kollegiaalisen tuen puute olivat työyksinäisyyttä erityisesti lisääviä tekijöitä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työksinäisyys on henkilökohtainen kokemus, joka linkittyy monenlaisiin työhön liittyviin negatiivisiin tunteisiin. Erilaisista taustoista ja työksinäisyyden kokemuksen taustalla olevista yksilöllisistä tekijöistä huolimatta haastateltavia yhdisti kaipuu merkitykselliseen yhteyteen muiden työyhteisössä olevien kanssa. Työksinäisyyden sanoittaminen muille työyhteisön jäsenille ja esihenkilölle koettiin kuitenkin vaikeaksi ja häpeälliseksi.

Häpeän taustalla vaikuttivat pelko epäonnistumisesta sekä erilaisuuden kokemus. Juuri työksinäisyyden kokemukseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät sekä ihmisen persoonallisuuden piirteet olivat löydös, jonka vuoksi ilmiön tunnistamiseksi ja vähentämiseksi olisi tärkeää tunnistaa sen henkilökohtainen ulottuvuus. Työksinäisyyteen liittyvän häpeän ja stigman poistamiseksi taustalla olevia yksilöllisiä tekijöitä ei tulisi sivuuttaa. Opinnäytetyö haastoi aikaisempien tutkimusten esitykset siitä, että työksinäisyyttä voitaisiin ratkaista vain rakenteellisilla, esimerkiksi työn organisointiin liittyvillä toimilla. Sen sijaan tutkimus nosti esille, että työksinäisyyden vähentämiseen liittyvissä ratkaisuissa olisi tärkeää huomioida myös kokemukseen vaikuttavat henkilökohtaiset taustatekijät, joita voi syntyä jopa työelämän ulkopuolella.

Opinnäytetyössään Sneck korosti tarvetta tunnistaa ihminen kokonaisvaltaisena ja inhimillisenä yksilönä myös työelämässä. Työksinäisyyteen liittyvän stigman poistamiseksi ilmiöstä tulisi puhua työyhteisöissä avoimesti, ja erilaisille ihmisille ja heidän kokemuksilleen tulisi antaa näissä keskusteluissa tilaa.

Työksinäisyyteen liittyvää tutkimusta on tehty vähänlaisesti sekä Suomessa että ulkomailla. Ulkomaista tutkimusta työksinäisyydestä on tehty pääosin kvantitatiivisin menetelmin. Erytisesti tutkimuskentältä on puuttunut työksinäisyyden kokemuksellisuuden näkökulma. Työksinäisyyteen liittyvään tutkimukseen ja työelämäkeskusteluun opinnäytetyö toi uusia näkökulmia juuri työksinäisyyden kokemuksen henkilökohtaisesta luonteesta. Työn tilaajalle opinnäytetyö tuotti uutta tietoa tilaajan jäsenten kokemuksista työelämässä palveluiden ja edunvalvontatyön kehittämisen tueksi.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304195562>

# Vahva osaamis-identiteetti kantaa tulevaisuuden työelämässä

**Tea Veijalainen**

Opinnäytetyössä *Ohjausta tulevaisuuden työhön – Osaamisidentiteetin ja täsmätyökyvyn merkitys muuttuvassa työelämässä* tarkasteltiin, miten ohjauksella voidaan tukea osaamisidentiteetin muodostumista ja kehittymistä sekä miten työnhaun ohjauksessa voidaan huomioida saavutettavuuden haasteita. Osaamisidentiteetti tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään osaajana, tässä yhteydessä suhteessa muuttuvaan työelämään. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten ja millaisilla menetelmillä tulevaisuuteen orientoivaa ohjausta eli tulevaisuusohjausta voidaan hyödyntää työelämään siirtymisen tukena.

Tutkimuksessa keskityttiin myös täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymisen sekä työelämän ja työnhaun monimuotoisuuden ja saavutettavuuden edistämisen keinoihin. Täsmätyökykyisellä henkilöllä on kyky suorittaa täysimääräisesti jokin tietty työtehtävä, ja hänellä on käytössään työkyky tämän työtehtävän tekemiseen.

Opinnäytetyön tilaajana oli hanke Saavutettavat koulutuspolut ja oikeus oppia – Saako oppia (ESR). Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja taistelevan tutkimuksen viitekehystä. Tutkimusaineistoa kerättiin keväällä 2023 neljässä eri yhteiskehittämisen tulevaisuustyöpajassa sekä teemahaastatteluilla, joihin osallistui Saako oppia -hankkeen osallistujia ja hanketiimin jäseniä. Tutkimuksen keskeinen käsitteistö liittyi sosiaalipedagogiikan, tulevaisuusohjauksen, osaamisidentiteetin sekä saavutettavuuden ja monimuotoisuuden teemojen ympärille.

Aineiston perusteella kävi ilmi, että ohjaus, joka keskittyy vahvistamaan yksilön osaamisidentiteettiä, auttaa tunnistamaan erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, luo toivoa ja aut-

taa tulevaisuuden hahmottamisessa. Tulevaisuudessa olisi tärkeää arvostaa enemmän myös non-formaaleissa ympäristöissä hankittua osaamista. Oman osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen ja soveltaminen ovat tulevaisuuden tärkeimpiä työelämätaitoja.

Tulosten perusteella työnhaun tueksi kaivataan ohjausta prosessin kaikissa vaiheissa. Tulevaisuudessa työnhakuprosessin toivotaan olevan nykyistä sujuvampi ja vuorovaikutteisempi sekä painottuvan vahvuuksiin. Myös työpaikoista toivottiin enemmän tietoa työnhakijan saataville.

Opinnäytetyössä käsiteltiin ajankohtaisia teemoja ja ongelmia, jotka ovat relevantteja nykyisessä yhteiskunnallisessa ja työelämän kontekstissa. Työ on merkittävässä roolissa yksilön hyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen elämän kannalta, sillä se voi tarjota yksilölle mahdollisuuden ilmaista itseään, kehittää osaamistaan ja osallistua yhteisön toimintaan. Tulevaisuudessa huomio tulee kiinnittää osaamisen johtamiseen, työhyvinvointiin ja yksilöllisten tarpeiden huomiointiin, kuten työtehtävien räätälöintiin ja täsmätyöllistämisen edistämiseen. Organisaatioiden tulisi kaikilla tasoillaan edistää monimuotoisuutta. Myös ennakkoluuloihin ja asenteisiin tulisi puuttua tehokkaasti.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tulevaisuusohjausta hyödyntävä työkirja *Ohjausta tulevaisuuden työhön*, joka löytyy Saavutettavat polut -verkkosivustolta. Työkirjaa voidaan hyödyntää laajasti työnhaun ohjaukseen. Tehdävien tavoitteena on auttaa yksilöä tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan, vahvuuksiaan ja osaamisidentiteettiään sekä tulevaisuuden toiveitaan ja tavoitteitaan. Myös tulevaisuustietoutta voidaan vahvistaa tehtävien avulla.

Tulevaisuudessa osaamisidentiteettiä ja tulevaisuusohjausta voidaan hyödyntää monenlaisissa konteksteissa työnhakuun ja osaamisen johtamiseen liittyen. Työpaikoilla kannattaa hyödyntää osaamisidentiteettijattelua osana osaamisen johtamista. Yksilöiden osaamisidentiteettejä tarkastelemalla heidän vahvuuksiaan ja osaamistaan voidaan valjastaa työyhteisön käyttöön nykyistä paremmin.

**Voit lukea opinnäytetyön Theseuksessa:**  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023113033233>

